

**Міністерство освіти і науки України Центральноукраїнський
національний технічний університет**

**Економічний факультет
Кафедра «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

ЩОДО ВИКОНАННЯ ТА ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ

для здобувачів другого (магістерського)
рівня вищої освіти
Галузь знань: 05 – Соціальні та
поведінкові науки
Спеціальність: 051 «Економіка»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»
денної та заочної форми навчання

Затверджено на засіданні
кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності
Протокол № 1 від 28.08.2024 р.

**Кропивницький
2024**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Методичні рекомендації щодо виконання та захисту кваліфікаційних робіт: галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки, спеціальність 051 «Економіка», освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці», курс навчання: другий / [уклад. О.В. Сторожук, О.В. Щельник]; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2024. 71 с.

Рецензенти:

Т.Ф. Рябоволик – к.е.н., доцент, завідувач кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»

І.О. Андрощук – к.е.н., доцент кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»

Укладачі:

О.В. Сторожук – к.е.н., доцент кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»,

О.В. Щельник – асистент кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність».

Відповідальний за випуск: Т.Ф. Рябоволик – к.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Методичні рекомендації щодо виконання
та захисту кваліфікаційних робіт, 2024
© Центральноукраїнський національний
технічний університет

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	6
2. ВИМОГИ ДО НАПИСАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ	8
2.1 Вибір теми кваліфікаційної роботи	8
2.2 Структура кваліфікаційної роботи	12
3. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	199
4. ПОРЯДОК ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	277
4.1 Рецензування та допуск до захисту кваліфікаційної роботи.....	277
4.2 Організація захисту кваліфікаційної роботи на засіданні екзаменаційної комісії	28
4.3 Критерії оцінювання кваліфікаційної роботи.....	30
5. ДОСЛІДНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ	31
6. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО НАПИСАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	322
6.1 Теоретико-методологічний розділ.....	32
6.2 Дослідницько-аналітичний розділ.....	33
6.3 Проєктно-рекомендаційний розділ.....	399
7. ВИМОГИ ДОБРОЧЕСНОСТІ У КВАЛІФІКАЦІЙНІЙ РОБОТІ	41
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ	493
ДОДАТКИ.....	Ошибка! Закладка не определена. 4
Додаток А.....	565
Додаток Б.....	56
Додаток В	578
Додаток Г.....	599
Додаток Д.....	5960
Додаток Ж	61
Додаток З.....	612
Додаток К	613
Додаток Л.....	614
Додаток М	6565
Додаток Н.....	666

ВСТУП

Вимоги до кваліфікаційної роботи розроблено з урахуванням Закону України «Про вищу освіту», інструкцій Міністерства освіти і науки України, Стандарту вищої освіти України із галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки, спеціальність 051 «Економіка» другого (магістерського) рівня, «Положення про організацію навчального процесу в Центральноукраїнському національному технічному університеті», Положення про кваліфікаційну роботу за другим (магістерським) рівнем вищої освіти для присудження ступеня вищої освіти «Магістр», з яким можна ознайомитись за посиланням <http://www.kntu.kr.ua/doc/pkrm.pdf>.

Магістр – другий рівень вищої освіти особи, яка на основі ступеня вищої освіти магістр/ освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності, передбачених для первинних посад у певному виді діяльності.

Кваліфікаційна робота є підсумковою кваліфікаційною роботою, яка дає можливість виявити рівень засвоєння здобувачем вищої освіти теоретичних знань та практичної підготовки, здатність до самостійної роботи за обраною спеціальністю на первинних посадах відповідно до узагальненого об'єкта діяльності.

Кваліфікаційна робота є одним із видів індивідуальних робіт здобувача вищої освіти, оригінальним, завершеним науковим дослідженням у галузі знань «Соціальні та поведінкові науки» та містить сукупність результатів, положень, що пропонуються для публічного захисту.

Основними результатами успішного виконання кваліфікаційної роботи є поглиблення і підтвердження здобувачем вищої освіти теоретичних і практичних знань з обраної спеціальності, набутих при вивченні професійно-орієнтованих дисциплін, вироблення умінь при вирішенні конкретних практичних завдань, які здійснюються на підприємствах, в установах, організаціях.

Для успішного виконання кваліфікаційної роботи здобувач вищої освіти повинен мати міцні теоретичні знання з питань, що розглядаються у відповідних навчальних дисциплінах.

У даних методичних вказівках розглядаються загальні питання організації виконання, проведення захисту кваліфікаційних робіт для здобувачів вищої освіти спеціальності 051 «Економіка» освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці».

Загальні компетентності:

- ЗК 1. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
- ЗК 2. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.
- ЗК 3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
- ЗК 6. Здатність розробляти та управляти проєктами
- ЗК 8. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні
- ЗК 10. Здатність удосконалювати й розвивати професійний та інтелектуальний рівні.
- ЗК 11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
- ЗК 12. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт

Спеціальні компетентності:

СК 1. Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень

СК 3. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.

СК 4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження.

СК 7. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання

СК 9. Здатність застосовувати науковий підхід до формування та виконання ефективних проєктів у соціально-економічній сфері.

Програмні результати навчання

ПРН 1 Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем.

ПРН 2. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності.

ПРН 3. Вільно спілкуватися з професійних та наукових питань державною та іноземною мовами усно і письмово.

ПРН 4. Розробляти соціально-економічні проєкти та систему комплексних дій щодо їх реалізації з урахуванням їх цілей, очікуваних соціально-економічних наслідків, ризиків, законодавчих, ресурсних та інших обмежень.

ПРН 5. Дотримуватися принципів академічної доброчесності.

ПРН 8. Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-

аналітичні матеріали, необхідні для вирішення комплексних економічних завдань

ПРН 10. Застосовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально-економічними системами.

ПРН 12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.

ПРН 13. Оцінювати можливі ризики, соціально-економічні наслідки управлінських рішень

ПРН 15. Організовувати розробку та реалізацію соціально-економічних проектів із врахуванням інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.

ПРН 17. Демонструвати вміння обирати актуальні технології управління персоналом, впливати на поведінку персоналу для вирішення професійних задач.

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Кваліфікаційна робота виконується відповідно до напрямів наукових і прикладних досліджень та має засвідчити: рівень професійної підготовки здобувача вищої освіти; вміння застосовувати здобуті у закладі вищої освіти знання для розв'язання складних науково-практичних завдань; свідоме засвоєння знань та їх систематизацію; наявність у здобувача навичок наукової роботи; здатність критично й креативно мислити та вміння аргументувати власну точку зору.

Керівником кваліфікаційної роботи призначається, за погодженням завідуючого кафедри, викладач, який має науковий ступінь доктора або кандидата наук, вчене звання.

Науковий керівник кваліфікаційної роботи керує підготовкою роботи, в т.ч.:

- консультиє з методів дослідження;
- контролює процес самостійної роботи здобувача вищої освіти;
- формує разом із здобувачем вищої освіти завдання та план кваліфікаційної роботи;
- надає допомогу в розробці календарного графіку виконання кваліфікаційної роботи;
- рекомендує необхідну літературу, довідкові та статистичні матеріали, інші джерела для опрацювання за темою роботи;
- - проводить систематичні, визначені розкладом консультації;
- - контролює хід виконання роботи частинами та загалом (етапний контроль).

Кваліфікаційна робота виконується на основі поглибленого вивчення спеціальної вітчизняної та зарубіжної літератури, передового досвіду з обраної проблеми, а також результатів власних досліджень реального об'єкта з метою вирішення визначених наукових та прикладних завдань у сфері майбутньої професійної діяльності.

Кваліфікаційна робота повинна містити результати власних теоретичних і прикладних досліджень.

Мета виконання кваліфікаційної роботи – визначення рівня підготовленості здобувача вищої освіти до розв'язання комплексу наукових і прикладних завдань відповідно до узагальненого об'єкта діяльності на основі застосування системи теоретичних знань і практичних навичок, отриманих у процесі всього періоду навчання.

Виконання кваліфікаційної роботи забезпечує:

- систематизацію, закріплення, розширення та застосування знань здобувача вищої освіти під час виконання конкретних науково-дослідних і прикладних завдань;
- розвиток навичок самостійної роботи;
- оволодіння методикою дослідження при вирішенні наукових та прикладних проблем.

Кваліфікаційна робота має бути написана державною мовою, науковим стилем, логічно й аргументовано.

Тематика кваліфікаційних робіт повинна бути актуальною та пов'язаною з напрямком науково-дослідних робіт кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності.

Робота, представлена на здобуття другого (магістерського) рівня освіти, має сприяти вирішенню конкретних економічних, соціальних, організаційних завдань, або комплексу прикладних проблем.

Обов'язковими умовами роботи є: конкретний прикладний характер результатів дослідження; вирішення проблеми на підставі інтеграції спеціальних знань із глибоким розумінням суті управління. Висновки роботи мають бути обґрунтованими. Окрім цього, в роботі мають бути подані відомості, що характеризують наукову (творчу) і практичну цінність одержаних результатів дослідження.

Для якісного формулювання теми роботи до встановленого терміну, згідно графіку навчального процесу, здобувачі подають на кафедру заяви про обраний напрямок дослідження. Розподіл здобувачів між керівниками здійснює та затверджує завідувач кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності.

Уточнені теми кваліфікаційних робіт та їх наукові керівники затверджуються наказом ректора.

Основні етапи підготування та виконання кваліфікаційної роботи:

- вибір та затвердження теми;
- складання та затвердження завдання на кваліфікаційну роботу;
- проведення досліджень;
- опрацювання та викладення результатів досліджень;
- оформлення кваліфікаційної роботи;
- попередній захист кваліфікаційної роботи на випусковій кафедрі та допуск її до захисту у екзаменаційній комісії (ЕК);
- зовнішнє рецензування кваліфікаційної роботи;
- захист кваліфікаційної роботи на засіданні ЕК.

2. ВИМОГИ ДО НАПИСАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1 Вибір теми кваліфікаційної роботи

Тема кваліфікаційної роботи має відображати основну ідею, завдання, положення, які необхідно дослідити. Критерієм вибору теми дослідження є її актуальність щодо сучасних тенденцій розвитку науки і практики в галузі управління.

Теми кваліфікаційних робіт формуються відповідно до напрямів науково-дослідної тематики випускової кафедри, сучасних досягнень науки у предметній області сфери професійної діяльності.

Орієнтовна тематика кваліфікаційних робіт

1. Аналіз концепцій управління персоналом та особливості їх застосування на підприємстві.
2. Аналіз структури людських ресурсів України.
3. Вдосконалення стилів і методів управління персоналом.
4. Використання інформаційних технологій і ПЕОМ у менеджменті персоналу.
5. Внутрішній і зовнішній ринок праці для задоволення потреб у персоналі.
6. Внутрішній і зовнішній рух персоналу та методи його регулювання.
7. Вплив гендерної різноманітності на економічну ефективність організації.
8. Динаміка і структура трудової міграції в Україні в умовах економічної асоціації з ЄС.
9. Дослідження ефективності системи управління персоналом організації.
10. Інвестування в персонал організації та його ефективність.
11. Інвестування в персонал та його ефективність.
12. Інформаційні системи і технології в управлінні соціальною роботою.

13. Кадрова служба організації, ефективність її діяльності.
14. Конкуреноспроможність персоналу організації та шляхи її підвищення.
15. Конфлікти в соціально-трудоій сфері та способи їх вирішення.
16. Методи оцінки ефективності використання людського потенціалу на різних рівнях управління.
17. Місце України на міжнародній шкалі людського розвитку.
18. Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації.
19. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності організації.
20. Напрями підвищення ефективності діяльності кадрової служби .
21. Напрями підвищення ефективності діяльності підприємства за принципами функціонування шерінгової економіки.
22. Напрями реорганізація діяльності підприємства в системі координат гіг-економіки.
23. Напрями удосконалення оцінювання персоналу та його ефективність.
24. Напрями удосконалення стилів та методів управління персоналом.
25. Напрями удосконалення стимулювання праці на підприємстві.
26. Напрямки удосконалення регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні.
27. Організація діяльності менеджера з персоналу та шляхи підвищення її ефективності.
28. Організація оплати праці та шляхи її удосконалення.
29. Організація охорони праці на підприємстві та її ефективність.
30. Організація оцінювання персоналу та її ефективність.
31. Організація планування персоналу та його вдосконалення.
32. Організація управлінської праці і шляхи її удосконалення.
33. Оцінювання ефективності використання трудового потенціалу робітників організації.
34. Підвищення ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві.
35. Підвищення ефективності мотивації персоналу.
36. Підвищення ефективності управління підготовкою, професійним навчанням та перепідготовкою персоналу.
37. Підвищення продуктивності праці робітників підприємства.
38. Планування персоналу в організації та шляхи його удосконалення.
39. Покращення умов та охорони праці на підприємстві.
40. Політика доходів і заробітної плати на різних рівнях управління.
41. Проектування взаємовідносин служби управління персоналом з іншими підрозділами в загальній оргструктурі управління організацією.
42. Проектування взаємовідносин служби управління персоналом із

зовнішніми організаціями (консультативними фірмами, центрами навчання, регіональними органами з управління трудовими ресурсами).

43. Проектування організаційної структури служби управління персоналом із застосуванням програмно-цільового підходу.

44. Проектування системи набору і відбору персоналу.

45. Професійний набір кадрів та шляхи його удосконалення.

46. Професійний підбір кадрів і шляхи його удосконалення.

47. Регіональні проблеми демографічної ситуації.

48. Розвиток компетенції персоналу як фактор конкурентоспроможності організації.

49. Розвиток компетенцій персоналу в умовах стратегічного управління.

50. Розробка Стратегії розвитку трудового потенціалу регіону.

51. Соціальна політика організації і основні напрями її здійснення у сучасних умовах.

52. Соціальна політика у сфері регулювання розвитку соціальних відносин в організації.

53. Соціальне партнерство в організації, шляхи розвитку.

54. Соціальне партнерство та його роль у системі управління трудовими ресурсами.

55. Соціальне планування в організації.

56. Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи його поліпшення.

57. Соціально-трудова відносина у формуванні якості трудового життя.

58. Стан умов праці на виробництві та шляхи його поліпшення.

59. Стан, перспективи розвитку та вплив демографічної політики на ефективність використання трудового потенціалу.

60. Стимулювання праці та його вплив на конкурентоспроможність персоналу.

61. Стратегічна роль керівника служби управління людськими ресурсами.

62. Стратегічне планування управління персоналом на засадах залучення штучного інтелекту.

63. Стратегічний аналіз людських ресурсів як передумова розробки стратегії управління ними.

64. Структура персоналу в організації та шляхи її удосконалення.

65. Структура персоналу в організації та шляхи її удосконалення.

66. Удосконалення оцінки персоналу підприємства.

67. Удосконалення процесу формування та розвитку персоналу організації.

68. Удосконалення стилів та методів керівництва персоналом.

69. Удосконалення стимулювання персоналу підприємства.

70. Удосконалення стимулювання праці працівників підприємства з метою підвищення її ефективності.
71. Удосконалення управління персоналом організації на засадах стратегічного управління.
72. Управління адаптацією працівників в організації.
73. Управління діловою кар'єрою менеджера.
74. Управління ефективним використанням робочого часу працюючих.
75. Управління мотивацією персоналу на підприємстві.
76. Управління підготовкою, професійним навчанням та перепідготовкою кадрів.
77. Управління поведінкою персоналу організації.
78. Управління продуктивністю праці робітників підприємства.
79. Управління розвитком персоналу.
80. Управління формуванням робочої сили і шляхи підвищення його ефективності.
81. Фактори формування структури людських ресурсів та їх роль у формуванні якісної характеристики людських ресурсів.
82. Формування і підвищення ефективності організаційної культури.
83. Формування й підтримка ефективної організаційної культури.
84. Формування кадрового резерву і планування кар'єри працівників.
85. Формування мотивації персоналу підприємства як складової соціально-трудових відносин.
86. Формування організаційно-економічних умов розвитку творчої активності та самоствердження особистості в організації.
87. Формування системи управління персоналом торговельного (виробничого, сільськогосподарського) підприємства та напрями її удосконалення.
88. Формування Стратегії розвитку підприємства в умовах гіг-економіки.
89. Формування стратегії управління людськими ресурсами.
90. Формування стратегії управління персоналом організації.
91. Формування сучасних компетенцій фахівців служби управління людськими ресурсами.
92. Формування ефективної системи моніторингу досягнення цілей гендерної різноманітності.
93. Цифровізація систем управління персоналом.
94. Чинники зниження плинності персоналу організації.
95. Чинники і резерви ефективного використання трудового потенціалу організації.
96. Чинники удосконалення формування соціально-трудового потенціалу підприємства на інноваційних засадах.

97. Шляхи підвищення ефективності використання кадрового потенціалу організації.

98. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом.

99. Шляхи удосконалення інформаційного забезпечення менеджменту персоналу.

100. Якість робочої сили як основа підвищення конкурентоспроможності підприємства.

У назві теми зазначається об'єкт (підприємство/організація/ державна установа), за матеріалами якого виконувалася робота. Назва теми повинна бути чіткою, лаконічною та містити однозначне тлумачення.

Закріплення теми кваліфікаційної роботи, призначення наукового керівника та консультантів (у разі потреби) затверджується наказом ректора ЗВО.

2.2 Структура кваліфікаційної роботи

Кваліфікаційна робота має усталену структурну композицію, яка включає такі елементи:

- 1) титульна сторінка;
- 2) заява на академічну доброчесність
- 3) заява здобувача на затвердження теми кваліфікаційної роботи
- 4) завдання на виконання кваліфікаційної роботи;
- 5) анотація;
- 6) зміст кваліфікаційної роботи;
- 7) перелік умовних позначень;
- 8) вступ;
- 9) основна частина, яка складається з трьох розділів;
- 10) висновки;
- 11) список використаних джерел;
- 12) додатки.

Титульна сторінка кваліфікаційної роботи має містити всі реквізити й підписи, передбачені встановленою формою (зразок оформлення наведено у додатку Е).

Завдання до кваліфікаційної роботи (додаток В) заповнюється на початку практики, передбаченої для підготовки кваліфікаційної роботи. Один примірник підшивається до кваліфікаційної роботи.

Анотація наводиться перед змістом роботи. Вони повинні містити інформацію про зміст та результати кваліфікаційної роботи. Викладення матеріалу в анотації повинно бути стислим і точним (0,5-1 сторінки). Належить використовувати синтаксичні конструкції, притаманні мові ділових документів. Необхідно використовувати стандартизовану термінологію, уникати

маловідомих термінів і символів. Анотація складається 2 мовами: українська та англійська. Варіанти анотацій мають бути ідентичними.

В анотації має бути наведена така інформація:

- відомості про обсяг текстової частини, кількість рисунків, таблиць, додатків і бібліографічних найменувань за переліком посилань;
- мета роботи, об'єкт та предмет дослідження;
- використані методи дослідження;
- отримані результати (нові якісні та кількісні показники, економічний ефект тощо);
- перелік ключових слів (не більше 20).

Зміст містить найменування та номери початкових сторінок усіх розділів, підрозділів та пунктів, зокрема вступу, розділів, підрозділів, пунктів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Назви розділів і підрозділів повинні дослівно відповідати заголовкам тексту.

Перелік умовних позначень, символів, одиниць, скорочень і термінів подається (за необхідності) окремим списком перед вступом. Терміни, скорочення, символи, позначення і таке інше, які повторюються не більше двох разів, до переліку не вносяться, а розшифровка таких, що внесені до переліку, наводиться у тексті при їх першому згадуванні.

Вступ має відображати актуальність кваліфікаційної роботи, отримані результати та містити:

1. Актуальність теми роботи. Ця складова вступу передбачає обґрунтування необхідності проведення дослідження на обрану тему, визначення проблеми, яка обумовила вибір теми, та доведення важливості вирішення цієї проблеми.

Актуальність – це важливість дослідження для потреб розвитку економіки країни, галузі, суб'єктів економічної діяльності. Актуальність теми пов'язана із поставленими в роботі завданнями, вирішення яких дозволить розв'язати визначену економіко-управлінську проблему.

В актуальності теми кваліфікаційної роботи повинна бути відповідь на такі питання:

- Яка проблема (невирішені питання) перешкоджає розвитку економіки країни, галузі, суб'єктів економічної діяльності?
- Яка значущість результатів кваліфікаційної роботи у вирішенні існуючої проблеми?
- Який стан і повнота розроблення існуючої проблеми у науковій та спеціалізованій професійній літературі та/чи у самого суб'єкта економічної діяльності?

2. Мета та завдання роботи. Мета роботи має бути тісно пов'язана із темою дослідження, відображати основний результат, який прагне отримати здобувач у процесі написання кваліфікаційної роботи.

Мета роботи має бути конкретизована через формулювання завдань кваліфікаційної роботи, які охоплюють теоретико-методичні та науково-практичні складові дослідження.

Завдання кваліфікаційної роботи є конкретними задачами, вирішення яких спрямоване на досягнення її мети.

Прикладами типових завдань кваліфікаційної роботи як самостійного дослідження здобувача є:

- дослідження (встановлення) теоретичних засад з теми роботи;
- визначення економічної сутності понять процесів, що досліджуються;
- поглиблення суті
- систематизація методичних підходів до оцінювання процесів та явищ, що досліджуються;
- аналіз ефективності діяльності....
- визначення впливу факторів на ...
- визначення шляхів удосконалення ...
- визначення інструментів дослідження явища, процесу формування засобів (інструментів) вирішення означеної проблеми підприємства...
- визначення тенденцій і закономірностей
- обґрунтування системи заходів...
- розробка практичних рекомендацій....
- адаптація (удосконалення) методичних підходів, процесів, етапів.....
- оцінювання впливу запропонованих заходів на ефективність діяльності підприємства.

Перелік завдань кваліфікаційної роботи, що визначається у вступі, має корелюватись із змістом кваліфікаційної роботи та тими завданнями, що викладені у «Завданні кваліфікаційної роботи», а також висновками до кваліфікаційної роботи. Завдання кваліфікаційної роботи визначаються для кожного пункту кваліфікаційної роботи.

3. Предмет та об'єкт дослідження. Визначення об'єкту дослідження надає можливість здобувачу визначити який саме процес або явище економічної науки він досліджує. Об'єкт дослідження є більш широким поняттям ніж предмет. Предмет дослідження визначається в межах об'єкту дослідження і корелює з темою кваліфікаційної роботи.

4. База дослідження включає визначення назви суб'єктів господарської діяльності або інших економічних систем, аналіз яких буде підтверджувати наявність проблемної ситуації, вирішенню якої буде присвячена кваліфікаційна робота.

5. Методи дослідження. Мають бути вказані загальнонаукові та спеціальні методи, професійні методики та технології, які були використані у роботі та передбачені Стандартом вищої освіти України для відповідної спеціальності.

При написанні кваліфікаційної роботи зазвичай використовуються:

- теоретичні та емпіричні методи дослідження;
- універсальні та спеціальні методи дослідження.

Теоретичні методи дослідження:

- абстрагування (застосовується для розвитку сутності понять);
- сходження від абстрактного до конкретного (для схематичного відображення етапів, які конкретизують процеси пізнання досліджуваного предмета);

- ідеалізація (метод конструювання абстрактних об'єктів, яких немає і не може бути в дійсності, але які допомагають досліджувати реальні явища і процеси. У дослідженні ідеалізований об'єкт як еталон накладається на реально існуючий предмет, що допомагає охарактеризувати його стан, виявляти недоліки, причини деформації та руйнації, накреслити шляхи щодо його відродження та передбачити перспективу в даних умовах;

- формалізація (відображення структури та властивостей об'єктів дослідження у знаковій формі за допомогою формул, знаків тощо).

Емпіричні методи дослідження:

- спостереження (цілеспрямоване дослідження об'єкта, спрямоване на вивчення його характеристик);

- експеримент (спосіб пізнання, за допомогою якого у контрольованих і керованих умовах досліджуються явища реальності, здійснюється на основі теорії, що визначає постановку завдань та інтерпретацію його результатів);

- порівняння (метод зіставлення об'єктів з метою виявлення подібності чи різниці між ними);

- вимірювання (сукупність дій, що виконуються за допомогою засобів вимірювань з метою знаходження значення вимірюваної величини в прийнятих одиницях виміру. Розрізняють прямі вимірювання і непрямі вимірювання, засновані на відомій залежності між величинами).

Універсальні (загальнологічні) методи дослідження:

- аналіз (детальне вивчення предмету дослідження шляхом його розподілу на окремі частини для його більш детального вивчення);

- синтез (об'єднання окремих частин предмету дослідження в одне ціле, що дозволяє зробити висновок про його сутнісні риси, структуру та призначення);

- узагальнення (виявлення загальних властивостей і ознак предметів, явищ і процесів);

- індукція (формування загальних висновків на основі аналізу окремих фактів);

- дедукція (застосування знань загальних закономірностей для аналізу конкретного предмету дослідження);

- аналогія (перенесення знань щодо одного об'єкта, на інший, менш

досліджений і менш доступний);

- моделювання (формування і вивчення моделі (зображення) предмету дослідження з подальшим перенесенням результатів на реальний предмет);

- системний метод (представлення об'єкту та предмету дослідження як цілісної множини елементів, їх підпорядкованості та зв'язків між ними).

Специфічні методи дослідження:

- методи збору інформації (спостереження за всіма (або частиною) одиниць сукупності, котрі складають явище (процес), що досліджується);

- узагальнення економічної інформації (порядкування зібраного фактичного матеріалу шляхом його групування, табличного та графічного представлення);

- економічного аналізу (встановлення причинно-наслідкових зв'язків економічних явищ і процесів, які забезпечили досягнення економічного результату господарювання). В залежності від функціонального призначення аналіз може бути: бюджетний, фінансовий, інвестиційний, вартісний, маркетинговий, логістичний, соціально-економічний, управлінський, стратегічний;

- економічного моделювання та прогнозування (визначення тенденцій економічного розвитку об'єкту та предмету дослідження, оцінка можливих їх станів у майбутньому та пошук альтернативних шляхів і термінів їх досягнення. Для прогнозування застосовуються: евристичні, економіко-математичні та прогностичні методи.

6. Результати кваліфікаційної роботи. У цьому пункті мають бути висвітлена новизна (наукова (за наявності), аналітична тощо) та практична цінність роботи. Зазначаються результати, які були отримані здобувачем у процесі написання кваліфікаційної роботи, серед яких можуть бути зазначені: економічні результати та управлінські рішення, які запропоновані здобувачем, можливі сфери застосування отриманих у кваліфікаційній роботі результатів.

Практична цінність, зокрема, може полягати в розроблені шляхів, напрямів тощо підвищення функціональності підприємства (організацій), його окремих функцій, результати впровадження тощо.

7. Апробація та висвітлення результатів. За наявності наводяться результати виконання кваліфікаційної роботи, які пройшли апробацію під час наукових та науково-практичних конференцій (матеріали чи тези доповідей), були висвітлені у наукових публікаціях (статтях, монографіях тощо). Вказується апробація роботи на базі дослідження, дані щодо її впровадження на підприємстві.

8. Структура кваліфікаційної роботи. Здобувач повинен описати перелік структурних елементів кваліфікаційної роботи та коротко викласти їх зміст, вказати кількість наведених в роботі таблиць, рисунків, використаних джерел та додатків

Основна частина кваліфікаційної роботи здобувача за другим (магістерським) рівнем вищої освіти має передбачати теоретичну, аналітичну та рекомендаційну складові. Структура роботи та її план визначається здобувачем вищої освіти разом із керівником роботи виходячи із проблемної ситуації, на вирішення якої спрямована робота.

Обов'язковою вимогою до основної частини кваліфікаційної роботи є наявність теоретико-методичного аналізу проблематики, розрахунково-аналітичної частини з використання сучасних підходів, моделей та методів на основі об'єктивних даних, аналізу .

Кожен розділ кваліфікаційної роботи завершуються висновками до розділу із висвітленням основних результатів, отриманих здобувачем у цьому розділі роботи.

Орієнтовна структура основної частини кваліфікаційної роботи здобувача за другим (магістерським) рівнем вищої освіти матиме такий вигляд:

1. Теоретико-методологічний розділ
 - 1.1 Назва першого пункту першого розділу
 - 1.2 Назва другого пункту першого розділу
2. Дослідницько-аналітичний розділ
 - 2.1 Назва першого пункту другого розділу
 - 2.2 Назва другого пункту другого розділу
 - 2.3 Назва третього пункту другого розділу
3. Проектно-рекомендаційний розділ
 - 3.1 Назва першого пункту третього розділу
 - 3.2 Назва другого пункту третього розділу

У першому теоретико-методологічному розділі основної частини розглядаються теоретичні та методологічні аспекти досліджуваної проблеми, аналітичний огляд літературних джерел з предмета дослідження, критично аналізуються різні погляди, здійснюється їх класифікація, основні фактори впливу на стан і розвиток досліджуваного об'єкта тощо.

Для констатації та обґрунтування загальнотеоретичних висновків та тенденцій доцільно використовувати дані, опубліковані у відповідних енциклопедіях, посібниках, монографіях, довідниках, періодичних виданнях, у т.ч. закордонних.

Стан розробки обраної теми подається здобувачем через огляд літературних джерел (не менше 30). Він повинен дати загальне уявлення про стан питання і показати розуміння здобувачем наукової задачі та шляхів її розв'язання. Огляд літературних джерел за темою повинен показати ґрунтовне ознайомлення зі спеціальною літературою, вміння критично розглядати різні наукові погляди, виділяти істотне, правильно оцінювати зроблене іншими дослідниками. Матеріали такого огляду потрібно систематизувати в певному логічному зв'язку, а не в хронологічному порядку їх публікацій.

У теоретико-методологічному розділі необхідно відобразити такі аспекти:

- загальну характеристику об'єкта дослідження;
- теоретичне обґрунтування і вибір методів дослідження відповідно до поставленої мети;
- методику кількісної та якісної оцінки факторів, що впливають на формування досліджуваних показників та їхню класифікацію.

Висновки з теоретико-методологічного розділу мають відобразити специфіку обраного об'єкта дослідження; висвітлити ступінь новизни обраного теоретичного підходу до розв'язання конкретної задачі у кваліфікаційній роботі здобувача.

У другому дослідницько-аналітичному розділі здобувач, використовуючи фактичний матеріал і зібрану інформацію, аналізує та розкриває зміст питань на прикладі конкретних підприємств, установ, організацій.

Дослідження проблеми має здійснюватися на основі накопиченого і систематизованого матеріалу, групування та обробки даних, що дозволяє проводити кваліфікований аналіз, обґрунтовувати пропозиції у наступному розділі. Текст кваліфікаційної роботи слід підкріпити реальними документами підприємств (установ, організацій), що наводяться у додатках.

У другому розділі потрібно дати загальну характеристику об'єкта дослідження, висвітлити історію та перспективи його розвитку. На основі аналізу звітних даних за не менш ніж 3 періоди, документів оперативного обліку й контролю, особистих вражень та узагальнень треба зробити необхідні розрахунки з обраної теми, виявити досягнуті успіхи й недоліки, що підтверджують виявлені у попередньому розділі протиріччя, визначити їх причини.

Аналітичний розділ має бути виконаний з елементами інформаційних технологій для теоретичного обґрунтування оптимальних напрямів управлінського вектору соціально-економічного розвитку, що найбільшою мірою відповідають поєднанню адміністративних, інноваційних, економічних і екологічних цілей господарювання підприємств.

Третій проектно-рекомендаційний розділ містить декілька взаємопов'язаних підрозділів, в яких надано конкретні обґрунтовані пропозиції, проекти інноваційного характеру щодо вдосконалення управління та підвищення ефективності діяльності підприємств, установ, організацій. У цьому розділі розкривають також зміст і результати власних досліджень.

Розробка пропозицій має ґрунтуватися на виявлених недоліках організації роботи підприємства, наявних резервах її удосконалення, вивченні вітчизняного й закордонного досвіду провідних підприємств аналогічного та споріднених профілів діяльності.

У даному розділі результати проведеної роботи викладаються за такою структурою:

1. загальна характеристика суті пропозиції (нововведення, що пропонується здійснити);
2. обґрунтування доцільності застосування пропозиції (нововведення) та очікувані результати від її реалізації, в тому числі розрахунків економічного ефекту (за можливості);
3. стан готовності підприємства до введення пропозиції (нововведення);
4. план організаційно-економічних заходів, необхідних для впровадження такої пропозиції.

Висновки є узагальнюючим елементом кваліфікаційної роботи і мають містити основні, найбільш значимі на думку здобувача, результати, отримані в кваліфікаційній роботі, як у теоретичній частині, так і при вивченні бази дослідження та розробці і обґрунтуванні рекомендацій.

Висновки до кваліфікаційної роботи не повинні повторювати висновки до розділів, а мають корелювати із завданнями кваліфікаційної роботи, що були поставлені у вступі. Вони формулюються як стислий опис основних результатів, отриманих при вирішенні визначених у вступі завдань.

Список використаних джерел складається на основі тих інформаційних ресурсів (посібників, монографій, статей, джерел статистичної інформації тощо), які були використані при написанні кваліфікаційної роботи і на які є посилання в тексті кваліфікаційної роботи.

Перелік використаних джерел для кваліфікаційної роботи магістра має містити не менше 30 найменувань.

Бібліографічний опис джерел складають з урахуванням ДСТУ 8302:2015 «Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання». (Правила оформлення додано до Додатку Ж)

Додатки до кваліфікаційної роботи включають додаткову інформацію, яка необхідна для кращого розуміння викладеного матеріалу кваліфікаційної роботи або для додаткового обґрунтування наведених у роботі положень і висновків.

Так, додатки кваліфікаційної роботи можуть включати специфікації, виведення розрахункових формул або проміжні розрахунки, статистичну інформацію, елементи фінансово-економічної звітності підприємства, ринкові огляди, код або лістинг програми, копії актів про впровадження результатів дослідження тощо.

3. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Обсяг кваліфікаційної роботи – 60 ($\pm 10\%$) сторінок формату А-4 друкованого тексту (без урахування додатків та списку використаних джерел).

Приблизний обсяг структурних складових друкованого варіанту:

- 1) вступ – 2-3 сторінки;
- 2) перший розділ – 15-20 сторінок;
- 3) другий розділ – 20-25 сторінок;
- 4) третій розділ – 15-18 сторінок;
- 5) висновки – 2-3 сторінки.
- 6) Перед захистом кваліфікаційна робота має бути зброшурована і містити в наступній послідовності:
 - 7) титульна сторінка,
 - 8) заяву на академічну доброчесність,
 - 9) заява,
 - 10) завдання,
 - 11) відгук наукового керівника,
 - 12) зовнішня рецензія доктора або кандидата економічних наук (міжкафедральна),
 - 13) список наукових публікацій здобувача вищої освіти,
 - 14) довідка методично-організаційного відділу ЦНТУ про наукову діяльність (за наявності),
 - 15) анотації (українською та англійською мовами),
 - 16) зміст з визначенням сторінок тексту кваліфікаційної роботи,
 - 17) перелік умовних позначень,
 - 18) вступ,
 - 19) основна частина,
 - 20) висновки,
 - 21) список використаних джерел,
 - 22) додатки.

Кваліфікаційна робота повинна бути представлена у вигляді комп'ютерного набору на одній сторінці аркуша білого паперу формату А4 через півтора міжрядкових інтервали з використанням текстового редактора Word, розмір шрифту – 14.

Текст роботи друкують, залишаючи береги таких розмірів:

- лівий – 30 мм,
- правий – 10 мм,
- верхній – 20 мм,
- нижній – 20 мм.

Заголовки структурних частин кваліфікаційної роботи «ЗМІСТ», «ВСТУП», «РОЗДІЛ», «ВИСНОВКИ», «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ», «ДОДАТКИ» друкують великими літерами симетрично до тексту (не жирним).

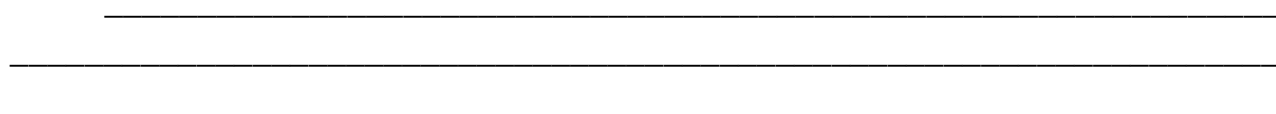
Номер розділу ставлять після слова «РОЗДІЛ», після номера крапку не ставлять.

Заголовок розділу друкують з нового рядка заголовними літерами.

Заголовки підрозділів друкують маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу. Підрозділ нумерують у межах розділу. Номер підрозділу складається з номера розділу та порядкового номера підрозділу, між якими ставлять крапку. В кінці номера підрозділу повинна стояти крапка, наприклад: «1.2.» (другий підрозділ першого розділу). Заголовок підрозділу розміщують у тому ж рядку та виділяють напівжирним шрифтом.

Відстань між заголовком та текстом повинна становити одну вільну строку.

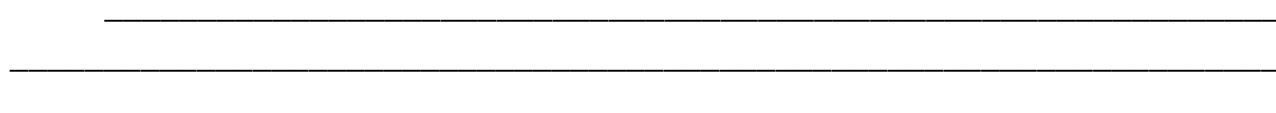
Наприклад:



РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Еволюція наукових підходів до поняття «управління персоналом»

У науковій літературі існує декілька підходів до визначення поняття «управління персоналом».....



Кожна структурна частина кваліфікаційної роботи (крім підрозділів) починається з нової сторінки.

Додатки, список використаних джерел, а також таблиці та рисунки, які повністю займають площу сторінки, не входять до загального обсягу кваліфікаційної роботи, проте підлягають нумерації.

Нумерацію сторінок, розділів, підрозділів, таблиць, рисунків, формул зазначають арабськими цифрами без знака №. Нумерація сторінок тексту роботи починається з титульного аркуша, номер на якому не ставлять. Виставлення номера сторінки у правому верхньому куті починають з другої сторінки вступу, включаючи в обсяг роботи всі попередні сторінки.

Ілюстрації (схеми, графіки, діаграми) і таблиці необхідно подавати безпосередньо після тексту, де вони згадані вперше, або на наступній сторінці. Таблицю або ілюстрацію, розміри яких більше формату А4, розміщують після згадування в тексті у додатках.

Ілюстрації позначають словом «Рисунок» і нумерують послідовно у межах розділу, за винятком ілюстрацій, поданих у додатках. Номер ілюстрації

складається з номера розділу і порядкового номера ілюстрації, між якими ставиться крапка. Наприклад: «Рисунок 1.3» (третій рисунок першого розділу). Номер ілюстрації, її назву та умовні позначення розміщують послідовно під ілюстрацією по центру, наприклад: Рисунок 1.3 – Назва рисунку.

Без відступу та без абзацу під підписом рисунку вказується його джерело. Сама фраза Джерело: пишеться - 10 шрифтом курсивом.

Кожна ілюстрація повинна відповідати тексту, а текст – ілюстрації. У тому місці роботи, де необхідно вказати на ілюстрацію, розміщують посилання у вигляді виразу у круглих дужках «(рис. 1.3)», або звороту типу «...як видно з рисунку 1.3».

Наприклад:

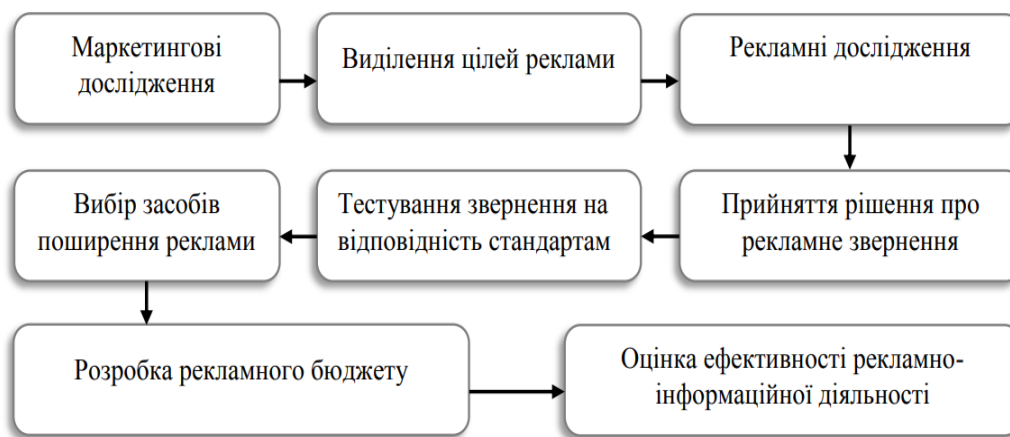


Рисунок 1.6 – Основні аспекти планування управління рекламно-інформаційною діяльністю

Джерело: складено за матеріалами [2;10]

Цифровий матеріал, як правило, оформлюють у вигляді таблиць.

Таблицю слід розташовувати безпосередньо після тексту, у якому вона згадується вперше, або на наступній сторінці. На всі таблиці мають бути посилання в тексті звіту.

Таблиці нумерують послідовно (за винятком таблиць, поданих у додатках) в межах розділу.

Номер таблиці складається з номера розділу і порядкового номера таблиці, відокремлених крапкою, наприклад, таблиця 2.1 – перша таблиця другого розділу.

Таблиця може мати назву, яку друкують малими літерами (крім першої великої) і вміщують над таблицею з абзацу. Назва має бути стислою і відбивати зміст таблиці.

При перенесенні частини таблиці на інший аркуш (сторінку) слово «Таблиця» і її номер та назву вказують один раз з абзацу над першою частиною таблиці, над іншими частинами пишуть з абзацу слова «Продовження таблиці»

і вказують номер таблиці, наприклад: «Продовження таблиці 1.3».

Наприклад:

Таблиця 1.2 – Кількість діючих суб'єктів господарювання в Кіровоградській області з розподілом за кількістю зайнятих працівників

Показник	2020	2021	2022
1	2	3	4
Мікропідприємства (суб'єкти підприємництва з кількістю зайнятих працівників до 9 осіб, одиниць)	6742	7326	7165
Малі підприємства (суб'єкти підприємництва з кількістю зайнятих працівників від 10 до 49 осіб, одиниць)	7720	8329	8146

Продовження таблиці 1.2

Середні підприємства (суб'єкти підприємництва з кількістю зайнятих працівників від 50 до 249 осіб, одиниць)	345	419	401
--	-----	-----	-----

Джерело: складено за матеріалами [2;10]

Без відступу та без абзацу під таблицею вказується її джерело. Сама фраза Джерело: пишеться - 10 шрифтом курсивом.

Формули в кваліфікаційній роботі нумерують у межах розділу. При комп'ютерному наборі кваліфікаційної роботи оформлення всіх формул здійснюють за допомогою редактора формул «Microsoft Equation 3.0». Номер формули складається з номера розділу і порядкового номера формули у розділі, між якими ставлять крапку. Номери формул пишуть біля правого поля аркуша на рівні формули у круглих дужках.

Пояснення значень символів і числових коефіцієнтів необхідно подавати безпосередньо під формулою в тій послідовності, у якій вони дані у формулі. Значення кожного символу і числового коефіцієнта треба подавати з нового рядка. Перший ряд пояснення починають із слова «де» без двокрапки.

Наприклад, третя формула першого розділу матиме вигляд:

$$k_{nn} = \text{ВІІ}_\phi / B_{nn}, \quad (1.3)$$

де ВІІ_ϕ – фактичний випуск продукції, передбаченої проектом, од.;

B_{nn} – величина проектної потужності, од.

При наведенні списків по тексту допускається використання переліків.

Перед переліком ставлять двокрапку.

Якщо подають перелік одного рівня підпорядкованості, на який немає в звіті посилань, то перед кожним із переліків ставлять знак «тире».

Якщо у звіті є посилання на переліки, підпорядкованість у переліку позначають малими літерами української абетки, далі – арабськими цифрами, далі – через знаки «тире». Відступ кожного наступного рівня деталізації 1,25 см. Літери г, є, з, і, ї, й, о, ч та ь не використовуються.

Наприклад:

а) _____;

б) _____:

1) _____:

– _____;

– _____;

2) _____;

в) _____.

Переліки першого рівня деталізації друкують малими літерами з абзацного відступу, другого рівня – з відступом 1,25 відносно місця розташування переліків першого рівня. Між переходами на рівень нижче ставиться двокрапка.

Посилання в тексті кваліфікаційної роботи на джерела роблять згідно з їх переліком у квадратних дужках, наприклад, «... у працях [1-7]», «... [7, с.98]». Допускається наводити посилання у виносках, при цьому його оформлення має відповідати бібліографічному опису за переліком посилань із зазначенням номера.

Для підтвердження власних аргументів посиланням на авторитетне джерело або для критичного аналізу того чи іншого друкованого твору слід наводити цитати. Науковий етикет вимагає точно відтворювати цитований текст, бо найменше скорочення наведеного витягу може спотворити зміст, закладений автором.

Загальні вимоги до цитування такі:

Текст цитати починається і закінчується лапками і наводиться в граматичній формі, в якій він поданий у джерелі, із збереженням особливостей авторського написання. Наукові терміни, запропоновані іншими авторами, не виділяються лапками, за винятком тих, що викликали загальну полеміку. У цих випадках використовується вираз «так званий»;

Цитування повинно бути повним, без довільного скорочення авторського тексту і без перекручень думок автора. Пропуск слів, речень, абзаців при цитуванні допускається без перекручення авторського тексту і позначається трьома крапками. Вони ставляться у будь-якому місці цитати (на початку,

всередині, в кінці). Якщо перед випущеним текстом або за ним стояв розділовий знак, то він не зберігається;

Кожна цитата супроводжується посиланням на джерело;

При непрямому цитуванні (переказі, викладі думок інших авторів своїми словами), що дає значну економію тексту, слід бути максимально точним у викладі думок автора, коректним щодо оцінювання його результатів, і робити відповідні посилання на джерело.

Посилання в тексті кваліфікаційної роботи на джерела роблять згідно з їх переліком у квадратних дужках, наприклад, «... у працях [1-7]», «... [7, с.98]». Посилання на літературу варто оформляти у такий спосіб: писати [1, 2, 4], а не [1,2,4]; писати [1, 2], а не [1-2]; писати [1–3], а не [1, 2, 3].

Допускається наводити посилання у виносках, при цьому його оформлення має відповідати бібліографічному опису за переліком посилань із зазначенням номера.

Приклад:

Цитата в тексті: «Антикризове управління як систему управління підприємством, що має комплексний, системний характер та спрямована на запобігання або усунення несприятливих для бізнесу явищ за допомогою використання всього потенціалу сучасного менеджменту, розроблення та реалізації на підприємстві спеціальної програми, що має стратегічний характер і дозволяє усунути тимчасові труднощі, зберегти та покращити ринкові позиції підприємства за будь-яких обставин, при використанні переважно власних ресурсів. Антикризове управління підприємством передбачає прискорене та діюче реагування на істотні зміни зовнішнього та внутрішнього середовищ на основі заздалегідь розроблених антикризових заходів»[5].

Відповідний опис у переліку посилань:

5. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: навч. посіб. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2022. 377 с.

Список використаних джерел формується в алфавітному порядку і розміщується після висновків. Він складається відповідно до ДСТУ 8302:2015. «Інформація та документація. Бібліографічне посилання.

Загальні положення та правила складання» з урахуванням правок (код УКНД 01.140.40) (див. додаток Ж).

Для полегшення процедури оформлення наукових джерел відповідно до вимог можна використовувати спеціалізовані Інтернет портали.

Джерела можна розміщувати одним із таким способів:

- у порядку згадування джерел у тексті;
- в алфавітному порядку прізвищ перших авторів або заголовків;
- у хронологічному порядку.

Одразу після списку використаних джерел обов'язково розміщуються додатки. Це допоміжні або додаткові матеріали, які доповнюють текст основної

частини кваліфікаційної роботи, проте необхідні для повноти її сприйняття. Додатки можуть виступати у формі таблиць, ілюстрацій, графіків, вірців документів, мап, анкет опитування, статистичних даних тощо. До додатків не можна включати бібліографічний список використаних джерел, допоміжні покажчики всіх видів, довідкові коментарі та примітки, які не є додатками до кваліфікаційної роботи.

Додатки формуються з метою вивільнення кваліфікаційної роботи від великої кількості одноманітних документів та для повноти її сприйняття.

До складу додатків, як правило, включають:

- фактичний матеріал досліджуваного підприємства (установи, організації);
- проміжні математичні доведення, формули і розрахунки;
- таблиці допоміжних цифрових даних;
- інструкції і методики;
- опис алгоритмів і програм розв'язання задач;
- ілюстрації допоміжного характеру.

На чистому аркуші друкують великими літерами слово «ДОДАТКИ». Їх розміщення здійснюється у порядку появи посилань по тексту роботи. Кожен додаток повинен починатися з нової сторінки. Він повинен мати заголовок. Над заголовком у правому куті рядка малими літерами з першої великої друкується (пишеться) слово «Додаток ___», проставляється велика літера, що позначає додаток. Наприклад: «Додаток А». Додатки слід позначати послідовно великими літерами української абетки, за винятком літер Г, Є, З, І, Ї, Й, О, Ч, Ь.

Кваліфікаційна робота має бути стилістично та граматично правильно оформлена. Стилль викладання має бути науковим - строгим, стриманим, без вияву емоцій, чітким, без орфографічних і синтаксичних помилок.

При побудові речень бажано використання дієслів, що стоять у невизначено-особистій формі, наприклад: «Вважається доцільним запропонувати ...», а не «Я пропоную ...».

При викладенні матеріалу слід користуватися загальновизнаною управлінською термінологією, звертаючи увагу на точність її застосування та чіткість формулювань. Скорочення слів у тексті кваліфікаційної роботи та ілюстраціях до неї, крім загальновизнаних аббревіатур, не допускається.

Матеріал у кваліфікаційній роботі має бути викладений у логічній послідовності. Не допускається перехід до розглядання іншого питання, доки висвітлення попереднього не завершено.

Після завершення написання кваліфікаційної роботи бажано здійснити перевірку (з відповідним виправленням) за таким алгоритмом:

Перевірити, чи на усі пронумеровані у роботі рисунки, таблиці та формули є посилання в тексті.

Перевірити, чи усі рисунки, таблиці та формули пронумеровані підряд у

межах кожного розділу.

Перевірити, чи на усі джерела у списку використаних джерел у роботі є посилання.

Перевірити, чи є коректною нумерація додатків та використані символи для їх номерів.

Перевірити, чи на усі додатки є посилання у тексті.

Перевірити, чи усі заголовки «не відриваються» від тексту, що йде далі.

Зверстати текст, щоб кожен підпис до рисунку «не відривався» від самого рисунку та те саме виконувалось щодо таблиць. При цьому, не повинно бути великих вільних місць в кінці сторінок. У крайньому випадку, варто змінити розмір якогось рисунку чи дописати ще якесь речення чи ін.

Остаточо оформлена кваліфікаційна робота підписується здобувачем на титульному аркуші та у зброшурованому виді у встановлений термін здається на кафедру економіки, менеджменту та комерційної діяльності для рецензування та прийняття науковим керівником рішення щодо можливості допуску роботи до захисту.

4. ПОРЯДОК ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

4.1 Рецензування та допуск до захисту кваліфікаційної роботи

Атестація здобувача вищої освіти за другим (магістерським) рівнем передбачає захист кваліфікаційної роботи, яка є підсумком навчання за спеціальністю.

До захисту кваліфікаційної роботи допускаються здобувачі вищої освіти, які успішно та повною мірою виконали навчальний план.

Кваліфікаційна робота подається керівникові для перевірки у строки, визначені у завданні на виконання кваліфікаційної роботи.

Керівник надає відгук про кваліфікаційну роботу, в якому визначаються: актуальність дослідження; ефективність використаної методології; рівень застосування здобутих у процесі навчання теоретичних знань та підготовки до виконання наукових досліджень; вміння самостійно вирішувати наукові та практичні задачі; вміння логічно, послідовно, аргументовано викладати матеріал і робити висновки; перспективність запропонованих рекомендацій та висновків; недоліки роботи (за наявності).

Приклад оформлення відгуку наукового керівника кваліфікаційної роботи наведено в Додатку Л.

Кваліфікаційна робота обов'язково повинна мати рецензії зовнішніх рецензентів (Додаток М).

Перша рецензія (зовнішня) надається провідним фахівцем, фахівцем-практиком, керівником підприємства, установи, організації, що здійснюють

діяльність у відповідній сфері (згідно з темою кваліфікаційної роботи).

Друга рецензія (міжкафедральна) надається доктором або кандидатом наук іншої кафедри економічного профілю (крім випускової).

Під час рецензування кваліфікаційної роботи рекомендується визначати:

- новизну постановки і розроблення задачі;
- використання наукових методів дослідження;
- обґрунтованість висновків і пропозицій;
- участь здобувача у проведених дослідженнях, теоретичній та аналітичній обробці отриманих результатів, формулюванні наукового положення / ідеї / методики;

- вміння здобувача чітко, грамотно й аргументовано викладати матеріал, правильно оформлювати його;

- недоліки щодо змістової частини роботи, оформлення.

Рецензія надається письмово і повинна містити загальний висновок щодо рекомендацій до захисту (рекомендовано або не рекомендовано) у екзаменаційній комісії та рекомендовану оцінку. Рецензент підписує рецензію особисто, а його підпис засвідчується печаткою відповідної установи.

Попередній захист кваліфікаційної роботи здобувач проходить на випусковій кафедрі. Здобувачі, роботи яких на попередньому захисті були оцінені позитивно та надана відповідна довідка доброчесності з додержанням всіх вимог, допускаються до захисту на засіданні ЕК.

Здобувач вищої освіти надає кваліфікаційну роботу секретарю ЕК для проведення **нормоконтролю** не пізніше, ніж **за 15 робочих днів до захисту**.

Екзаменаційній комісії обов'язково подаються матеріали, що характеризують наукову (творчу) і практичну цінність виконаної роботи – статті в наукових збірниках, методичні розробки по відповідній тематиці наукового дослідження, творчі розробки тощо.

Для допуску до захисту кваліфікаційної роботи здобувач повинен мати не менше однієї наукової публікації за темою роботи.

Подана до захисту кваліфікаційна робота повинна мати на титульній сторінці підписи здобувача, наукового керівника, завідувача випускової кафедри.

До захисту **не допускаються** здобувачі, які не виконали навчальний план і на момент подання кваліфікаційної роботи на захист мають академічну заборгованість або подали роботу, яка за змістом та оформленням не відповідає кваліфікаційним вимогам.

4.2 Організація захисту кваліфікаційної роботи на засіданні екзаменаційної комісії

Захист кваліфікаційної роботи відбувається прилюдно на засіданні

екзаменаційної комісії, склад якої затверджується у встановленому порядку.

Захист відбувається за участю не менше половин складу екзаменаційної комісії при обов'язковій присутності голови комісії.

Студент готує для виступу доповідь та ілюстративний матеріал до неї.

У доповіді здобувач повинен розкрити такі аспекти роботи:

- актуальність, мету, об'єкт, предмет і задачі дослідження;
- наукові положення, що виносяться на захист;
- наукову значущість і практичну цінність одержаних результатів;
- зміст запропонованих заходів з обґрунтуванням їхньої ефективності;
- ступінь упровадження результатів дослідження.

Ілюстративний матеріал (креслення, таблиці, графіки, діаграми, рисунки, блок-схеми алгоритмів, формули) повинен повністю відображати положення, які виносяться на захист, та розкривати тему і результати дослідження.

Ілюстративний матеріал може подаватися на аркушах паперу стандартного формату А4 та оформлюватися за допомогою комп'ютерної графіки. У разі подання матеріалів на аркушах формату А4 їхня кількість становить 8-15. Вони супроводжуються титульним аркушем (Додаток Н) та брошуруються з розрахунку по одному комплекту кожному члену ЕК.

Під час прилюдного захисту здобувач вищої освіти доповідає і демонструє основні положення результатів дослідження, відповідає на запитання членів екзаменаційної комісії та інших присутніх на захисті фахівців.

Процедура захисту складається з:

а) короткої (до 10-15 хв.) доповіді автора, в якій стисло викладаються мета, зміст проведеного дослідження та питання, що виносяться на захист, конкретні висновки і пропозиції, викладені у роботі, даються відповіді на зауваження наукового керівника, рецензента. Основні положення кваліфікаційної роботи повинні бути представлені наглядно з використанням ПК, редактора презентації та мультимедійного проектора або проілюстровані за допомогою плакатів, комплектів роздаткових ілюстративних матеріалів для кожного члена ЕК;

б) обговорення роботи, під час якого здобувач дає відповіді на запитання членів ЕК.

Особам, які повністю виконали індивідуальний план за програмою другого (магістерського) рівня підготовки, за результатами захисту кваліфікаційної роботи виставляється оцінка за національною та шкалою оцінювання ECTS і присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень магістра.

Секретар ЕК веде протоколи захисту, записує в них оцінки. Протоколи підписуються Головою та членами ЕК і зберігаються в архіві ЦНТУ. Після захисту кваліфікаційні роботи в той же день здаються здобувачем особисто до

архіву університету згідно інструкції архіву.

Матеріали кваліфікаційних робіт, що містять особливо цінні рішення та пропозиції, можуть бути рекомендовані ЕК для підготовки доповідей на науково-практичних конференціях та впровадження в господарську практик суб'єктів господарювання.

ЕК приймає рішення щодо рекомендації здобувача до вступу в аспірантуру.

Здобувачі вищої освіти, які не захистили кваліфікаційні роботи, не мають права на отримання диплома магістра.

4.3 Критерії оцінювання кваліфікаційної роботи

Автор кваліфікаційної роботи має продемонструвати вміння: логічно та аргументовано викладати матеріал; коректно використовувати статистичні, математичні та інші методи; проводити власні дослідження; володіння навичками узагальнення; формулювання висновків; працювати з інформаційними джерелами; ініціювати та обґрунтовувати інноваційні підходи та напрями вирішення задачі, що досліджується.

Критеріями оцінювання кваліфікаційної роботи є:

- чіткість, повнота та послідовність розкриття кожного питання плану і теми роботи в цілому;
- науковість стилю викладання;
- відсутність орфографічних і синтаксичних помилок;
- правильне оформлення роботи відповідно до стандартів.

Кваліфікаційна робота, в якій розкрито тему, прореферовано необхідні літературні джерела, проаналізовано відповідні інформаційні та статистичні бази даних, проведено дослідження, сформульовано висновки без необхідного їх обґрунтування допускається до захисту, але не може бути оцінена вище ніж **«задовільно»**.

Робота, в якій зроблено власне оцінювання використаних літературних джерел, самостійно проаналізовано підібраний матеріал, звітні дані підприємства / організації, на базі якого досліджувалася тема, проведено комплексні дослідження, зроблено висновки та сформульовано пропозиції, але вони не є достатньо аргументованими, може бути оцінена на **«добре»**.

Робота, в якій зроблено власне оцінювання різних літературних джерел, використано сучасні методи дослідження, побудовано формалізовану модель проблеми, проведено комплексні наукові дослідження, розрахунки і на їх основі – аргументовано висновки та обґрунтовано пропозиції, а результати наукового дослідження опубліковано у наукових виданнях та / або матеріалах наукових конференцій, може бути оцінена на **«відмінно»**.

Результати захисту кваліфікаційних робіт оцінюються з використанням

Європейської кредитно-трансферної системи (ЄКТС) (за шкалою «А», «В», «С», «D», «Е», «FX», «F»); національної системи («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»); власної системи ВНЗ (наприклад, за 100-баловою шкалою); комплексної системи оцінювання.

Критерії оцінювання кваліфікаційної роботи наведено в табл. 2.

Таблиця 2 – Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	задовільно
60-63	E	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторенням

За результатами публічного захисту кваліфікаційної роботи на закритому засіданні ЕК більшістю голосів приймає рішення щодо оцінки захисту і роботи (враховуючи відгук керівника, зовнішнього рецензента, зміст доповіді, відповіді на запитання, наявність наукових публікацій, довідки про впровадження результатів і пропозицій роботи з підприємства).

5. ДОСЛІДНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Дослідна частина кваліфікаційної роботи магістрів базується на основних концептуальних засадах проходження переддипломної практики здобувачів вищої освіти економічних спеціальностей, що є обов'язковим компонентом освітньо-професійної програми для здобуття кваліфікаційного рівня магістра з відповідної спеціальності і має на меті набуття здобувачем професійних навичок та вмінь здійснення самостійної дослідної роботи.

Метою проходження переддипломної практики є набуття здобувачами досвіду самостійної дослідної роботи та опрацювання методики її проведення, поглиблення теоретичних знань у сфері економічних відносин, підбір фактичного матеріалу для написання кваліфікаційної роботи, формування вмінь і навичок опрацювання наукових та інформаційних джерел.

Здобувачі під час проходження переддипломної практики мають такі завдання:

- вивчення теоретичних класичних джерел за обраною науковою проблемою, пов'язаною зі спеціалізацією кафедри та відповідно до наукової проблеми дослідження щодо кваліфікаційної роботи;
- визначення стану розробки питань обраної наукової проблеми у вітчизняній та іноземній науковій літературі;
- визначення структури та основних завдань дослідження;

- оволодіння методикою обробки та аналізу статистичних даних;
- апробація основних теоретичних та практичних рекомендацій кваліфікаційної роботи (у формі виступів на конференціях, написанні наукових статей, рекомендацій до органів влади й управління тощо).

Зміст переддипломної практики повинен відповідати напряму наукових досліджень здобувача. Під час такої практики надається можливість застосувати нові методи та отримати необхідні результати досліджень, що їх проводить здобувач вищої освіти при написанні кваліфікаційної роботи за другим (магістерським) рівнем вищої освіти

6. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО НАПИСАННЯ РОЗДІЛІВ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

6.1 Теоретико-методологічний розділ

У першому теоретико-методологічному розділі основної частини розглядаються теоретичні та методологічні аспекти досліджуваної проблеми, аналітичний огляд літературних джерел з предмета наукового дослідження, критично аналізуються різні погляди, здійснюється їх наукова класифікація, основні фактори впливу на стан і розвиток досліджуваного об'єкта тощо.

Теоретичне обґрунтування, суть, значення, класифікаційні характеристики, історія та тенденції розвитку предмета дослідження, методологічні підходи повинні мати елементи полемічності, розкривати власну позицію щодо предмета дослідження, що створює передумови для проведення у наступному розділі власних наукових досліджень.

Для констатації та обґрунтування загальнотеоретичних висновків та тенденцій доцільно використовувати дані, опубліковані у відповідних енциклопедіях, монографіях, довідниках, зарубіжних джерелах, виданнях, у т.ч. з наукометричної бази Scopus.

Стан розробки обраної теми подається здобувачем через огляд літературних джерел (не менше 30). Він повинен дати загальне уявлення про стан питання і показати розуміння здобувачем наукової задачі та шляхів її розв'язання. У результаті аналізу здобувач повинен дійти висновку, що обрана тема або ще не розкрита, або розкрита лише частково, або не в тому аспекті, якого вимагає практика господарювання конкретного підприємства, і тому потребує подальшої розробки та досліджень. Крім того, огляд літературних джерел за темою повинен показати ґрунтовне ознайомлення зі спеціальною літературою, вміння критично розглядати різні наукові погляди, виділяти істотне, правильно оцінювати зроблене іншими дослідниками. Матеріали такого огляду потрібно систематизувати в певному логічному зв'язку, а не в хронологічному порядку їх публікацій.

Оскільки кваліфікаційна робота здобувача досліджує вузьку тему, то огляд наукових джерел потрібно робити тільки з питань обраної теми. У тексті кваліфікаційної роботи слід користуватись таким планом огляду літератури:

- 1) загальна характеристика галузі досліджень, значення останньої в науці і промисловості, актуальність завдань, які стоять перед даною галуззю;
- 2) класифікація основних напрямів досліджень у даній галузі; визначення напрямів, практично використовуваних, і таких, які перебувають у стадії розробки, відображення різних точок зору на розв'язання проблеми;
- 3) детальний виклад результатів досліджень за кожним розділом класифікації; критичний аналіз цих матеріалів з пропозиціями і зауваженнями;
- 4) у кінці кожного розділу – висновки, підсумки досліджень і перелік основних невирішених проблем;
- 5) на завершення огляду – формулювання основних напрямів досліджень, їх актуальність і кінцева мета; завдання наступних розділів кваліфікаційної роботи із зазначенням запропонованої методики теоретичних та експериментальних робіт.

У теоретико-методологічному розділі необхідно відобразити такі аспекти:

- загальну характеристику об'єкта дослідження;
- теоретичне обґрунтування і вибір методів дослідження відповідно до поставленої мети;
- методику кількісної та якісної оцінки факторів, що впливають на формування досліджуваних показників та їхню класифікацію.

Висновки з теоретико-методологічного розділу мають:

- відобразити специфіку обраного об'єкта дослідження;
- висвітлити ступінь новизни обраного теоретичного підходу до розв'язання конкретної наукової задачі у кваліфікаційній роботі здобувача.

6.2 Дослідницько-аналітичний розділ

У другому дослідницько-аналітичному розділі здобувач, використовуючи фактичний матеріал і зібрану інформацію, аналізує та розкриває зміст питань на прикладі конкретних підприємств, установ, організацій.

Дослідження проблеми має здійснюватися на основі накопиченого і систематизованого матеріалу, групування та обробки даних, що дозволяє проводити кваліфікований аналіз, обґрунтовувати пропозиції у наступному розділі. Текст кваліфікаційної роботи слід підкріпити реальними документами підприємств (установ, організацій), що наводяться у додатках.

У другому розділі потрібно дати загальну характеристику об'єкта дослідження, висвітлити історію та перспективи його розвитку. На основі аналізу емпіричних або звітних даних, документів оперативного обліку й

контролю, особистих вражень та узагальнень треба зробити необхідні розрахунки з обраної теми, виявити досягнуті успіхи й недоліки, що підтверджують виявлені у попередньому розділі протиріччя, визначити їх причини.

Аналітичний розділ має бути виконаний з елементами інформаційних технологій для теоретичного обґрунтування оптимальних напрямів соціально-економічного розвитку, що найбільшою мірою відповідають поєднанню адміністративних, інноваційних, економічних і екологічних цілей господарювання підприємств.

Метою даного розділу є обґрунтування моделі проведення дослідження (економічної або економіко-математичної), розробка алгоритму розв'язання задачі, розробка методики проведення дослідження.

Модель є найважливішим інструментом вивчення об'єкта дослідження. Вона повинна складатися так, щоб відобразити характеристики об'єкта (властивості, взаємозв'язки, структурні й функціональні параметри тощо), суттєві відносно поставленої мети дослідження.

Зміст процесу моделювання включає такі етапи: складання моделі на основі попереднього вивчення об'єкта і виділення його суттєвих характеристик, експериментальний і (або) теоретичний аналіз моделі, зіставлення результатів з даними про об'єкт, коригування моделі тощо.

При побудові моделі слід враховувати такі моменти:

- досліджувані фактори – їхня кількість і перелік визначаються метою досліджень і зумовлюють вигляд та складність моделі;
- просторові аспекти – якщо досліджуваний об'єкт зосереджений більше, ніж в одній точці, то в моделі слід враховувати відповідні розподільні процеси (транспортування, складування тощо);
- часові аспекти – моделювання системи в динаміці, щоб отримати залежності зміни координат досліджуваної системи в часі або ж розглядати статичне функціонування системи в певний момент часу, а потім повторити розрахунки на створеній моделі через певні інтервали часу.

Таким чином в аналітичному розділі виконуються три етапи моделювання будь-якої економічної системи:

- постановка економічної задачі дослідження;
- складання моделі (економічної або економіко-математичної);
- технічна реалізація створеної моделі.

При виконанні цього розділу необхідно застосовувати кількісні методи аналізу (статистичні, економетричні, економіко-математичні тощо), вибір яких визначається завданнями, що вирішуються.

До найбільш поширених **методів економічного аналізу** належать: метод порівняння, метод групування, балансовий метод, метод використання абсолютних, відносних та середніх величин, методи елімінування (прийом

ланцюгових підстановок, метод абсолютних різниць, метод відносних різниць, метод відсоткових різниць), графічний метод, табличний метод, економіко-математичні методи (кореляційно-регресійний аналіз, метод згладжування динамічних рядів, лінійне програмування, трендові моделі).

Порівняння економічних показників здійснюється з метою визначення відхилень і встановлення причин, які зумовили ці відхилення. З цією метою фактичні дані порівнюються з плановим завданням, нормативами, даними попередніх періодів, середньогалузевими показниками, внутрішніми і зовнішніми стандартами, показниками передових підприємств.

Групування дозволяють вивчати ті чи інші економічні явища в їх взаємозв'язку і взаємозалежності, виявити вплив найбільш суттєвих факторів на рівень результативного показника, розкрити закономірності і тенденції, які притаманні досліджуваним явищам і процесам. Групування передбачають певну класифікацію явищ і процесів, а також причин і факторів, що їх обумовлюють.

Балансовий прийом використовується для відображення двох груп взаємозв'язаних і урівноважених економічних показників. Він використовується для аналізу використання робочого часу, аналізу сировинних і матеріальних ресурсів, оцінки забезпеченості підприємства основними фондами, особливо їх активної частини.

Абсолютні і відносні величини займають значне місце в економічному аналізі для оцінки результатів і динаміки господарських процесів і явищ.

Абсолютні величини відображають кількісні сторони економічних явищ і процесів. Це іменовані числа, вони завжди мають одиниці виміру.

Відносні величини – це показники, які відображають кількісні співвідношення між явищами і процесами. Відносну величину отримують як частку від ділення двох абсолютно різнойменних або однойменних величин, взятих за різний період.

Середні величини – використовуються для узагальнення кількісних характеристик якісно однорідних явищ і процесів (наприклад, середня ціна, середня заробітна плата тощо). За допомогою середніх можна здійснити порівняльний аналіз кількох сукупностей, дати характеристику закономірності розвитку соціально-економічних явищ і процесів.

Динамічні ряди – це послідовність упорядкованих показників, які характеризують зміну явищ і процесів в часі. Аналіз динамічних рядів дозволяє за допомогою системи показників виявити і оцінити тенденції і закономірності зміни явищ і процесів. За допомогою динамічних рядів досліджується інтенсивність змін показників, що аналізуються.

Суть **елімінування** полягає у тому, що якщо оцінюється вплив певного фактора на зміну результативного показника, решта факторів, що утворюють разом з досліджуваним фактором систему, залишаються незмінними.

Суть **способу ланцюгових підстановок** полягає в послідовній,

почерговій заміні у факторній функціональній моделі, яка описує базисний рівень досліджуваного показника, базисних параметрів на звітні; в обчисленні умовних результативних показників та їх порівняння для визначення впливу кожного окремого фактора.

Частковим випадком ланцюгових підстановок є **спосіб абсолютних різниць**. Цей спосіб особливо зручний, коли факторна система являє собою залежність результативного показника від добутку показників (факторів).

Використання способу **відносних різниць** передбачає завчасне визначення темпу приросту окремих факторів.

Прийоми **графічного і табличного** відображення даних – надають можливість подати результати дослідження у наочному зображенні і зручному вигляді для читання і аналізу.

Кореляцією називається неповний зв'язок між досліджуваними явищами. Це така залежність, коли будь-якому значенню однієї змінної величини може відповідати декілька різноманітних значень іншої змінної.

Використання методу **кореляції і регресії** дозволяє вирішити такі основні завдання:

- 1) встановити характер і тісноту зв'язку між досліджуваними явищами;
- 2) визначити і кількісно виміряти ступінь впливу окремих факторів і їх комплексу на рівень досліджуваного явища;
- 3) на підставі фактичних даних моделі залежності економічних показників від різних факторів розраховувати кількісні зміни аналізованого явища при прогнозуванні показників і давати об'єктивну оцінку діяльності підприємств.

Існує два типи залежності явищ: функціональний і кореляційний. При функціональному зв'язку зміна однієї ознаки чи показника на певну величину викликає за собою зміни другої ознаки чи показника на чітко визначену величину. При кореляційній залежності будь-якому значенню однієї змінної величини може відповідати декілька чи навіть безліч різноманітних, тобто варіюючих значень іншої змінної величини.

Лінійне програмування – широко поширений метод оптимізації використання обмежених ресурсів (напр., симплексний та транспортний методи). Методи лінійного програмування можуть застосовуватись, якщо поставлена тільки одна ціль: максимізувати (наприклад, прибуток) чи мінімізувати (наприклад, витрати).

Для вирішення задачі методом лінійного програмування необхідно, щоб описана в ній ситуація відповідала п'яти основним умовам:

1. Вона повинна бути пов'язана з обмеженими ресурсами (тобто обмежена кількість робітників, устаткування, фінансів, матеріалів і т.д).
2. Необхідно сформулювати точну ціль (максимізація прибутку чи

мінімізація витрат).

3. Задача повинна характеризуватися лінійністю (наприклад, якщо на виготовлення деталі потрібно три години, то на виготовлення двох буде затрачено шість годин, на випуск трьох – дев'ять і тощо).

4. Задача повинна характеризуватися однорідністю (вироби, виконані на верстаті, ідентичні; весь час, протягом якого робітник виконує ту чи іншу операцію, використовується ним з однаковою продуктивністю і тощо).

5. Ділимість: метод лінійного програмування будується на припущенні, що результати і ресурси можна поділити на долі.

Важливою складовою динамічних процесів є тенденція середньої, тобто основний напрям розвитку. В аналізі динамічних рядів тенденцію представляють у вигляді плавної траєкторії та описують певною функцією, яку називають **трендом**. На основі такої функції здійснюється вирівнювання динамічного ряду і прогнозування подальшого розвитку процесу.

Процедура вирівнювання динамічних рядів включає два етапи: обґрунтування (вибір) типу функції, яка б адекватно описувала характер динаміки, та оцінювання параметрів функції. На практиці переважно використовують функції, параметри яких мають конкретну інтерпретацію залежно від характеру динаміки.

Для аналізу основних факторів, які впливають на об'єкт дослідження, перевірки встановлених раніше зв'язків можуть бути застосовані такі методи, як: 1) **факторний аналіз**, який дає змогу виявити приховані (латентні) ознаки, а також причини їхнього виникнення і внутрішні закономірності; 2) **дисперсійний аналіз**, який дає можливість аналізувати вплив факторів (ознак) на досліджувану (залежну) змінну. Суть дисперсійного аналізу полягає у розкладанні (дисперсії) вимірюваної ознаки на незалежні складові, кожна з яких характеризує вплив того чи іншого фактора їхньої взаємодії.

Одним із методів багатомірного аналізу, що успішно застосовується для групування (кластеризації) сукупності, елементи якої характеризуються багатьма ознаками, є **кластерний аналіз**.

У багатьох випадках доцільним є застосування інструментарію стратегічної діагностики (напр., SWOT, PEST та BCG аналізу) з подальшою розробкою стратегічної карти діяльності підприємства.

Так, **SWOT-аналіз** представляє собою узагальнену оцінку для розуміння та управління зовнішнім середовищем, в якому функціонує підприємство. Ця модель матричного підходу допомагає виділити ключові перешкоди, що постають перед підприємством, в процесі ретельного дослідження чотирьох окремих елементів SWOT: недоліків, переваг, можливостей та загроз. На основі таких досліджень формулюється стратегія, в якій особливий акцент робиться на подоланні існуючих проблем.

PEST-аналіз – це інструмент, призначений для виявлення політичних,

економічних, соціальних і технологічних аспектів економічного простору, що можуть вплинути на стратегію розвитку підприємства.

Концепція П'яти сил Портера аналізує конкурентне середовище бізнесу через виявлення та оцінку п'яти ключових сил, що впливають на прибутковість у певній галузі. Ця модель, запропонована професором Гарвардської школи бізнесу Майклом Е. Портером у книзі «Конкурентна стратегія: Методи аналізу галузей і конкурентів» (1979), спрямована на визначення стратегічних позицій компаній шляхом аналізу зовнішніх загроз і можливостей.

П'ять сил Портера включають, по-перше, рівень конкуренції в галузі, тобто сила, що визначає інтенсивність суперництва між існуючими гравцями в галузі. Високий рівень конкуренції знижує потенціал прибутковості.

По-друге, загроза нових учасників. В цьому зв'язку оцінюється ймовірність входження нових конкурентів, що можуть вплинути на ринкову позицію існуючих компаній. Перешкоди для входу можуть включати високі витрати, патенти або законодавчі бар'єри.

По-третє, влада постачальників, іншими словами, вплив постачальників на ціни та якість матеріалів або послуг, необхідних компаніям. Висока влада постачальників може зменшити прибутковість галузі.

По-четверте, влада споживачів, тобто сила, з якою споживачі можуть диктувати умови на ринку, знижуючи ціни та вимоги щодо якості та обслуговування.

По-п'яте, загроза товарів-замінників, тобто аналіз ризику, що споживачі можуть обрати альтернативні продукти або послуги, які задовольняють їхні потреби аналогічним чином, знижуючи попит на продукцію компанії.

Матриця BCG характеризує поєднання кривої досвіду та теорії життєвого циклу товару. Виходячи з позицій у матриці відображається конкурентне становище окремого виду продукції та безпосередньо стан динаміки ринку обраного продукту підприємства. Ринкова привабливість визначається на основі рівня зростання відповідної сфери, водночас як становище конкретного виду продукції визначається відносно найбільшого конкурента на ринку. Кожен квадрант в матриці передбачає узагальнені стратегії для досягнення максимальної ефективності за умов обмеженості ресурсів.

SPACE-аналіз – це аналіз впливу факторів зовнішнього середовища на діяльність економічного суб'єкта.

ABC-аналіз – аналіз клієнтів, дебіторів, конкурентів на основі їх диференціації за ступенем важливості.

PIMS-аналіз – аналіз впливу ринкової стратегії на прибуток.

Одним із головних завдань управління в конкурентному ринковому середовищі є виявлення загрози банкрутства і розробка контр-заходів, спрямованих на подолання на підприємстві негативних тенденцій. Для

прогнозування банкрутства у дипломній роботі за необхідності може бути використана одна чи декілька моделей, розроблених західними спеціалістами, зокрема: модель Альтмана, модель Ліса, модель Теффлера, коефіцієнт Бівера, модель Спрінггейта, модель Конана і Гольдера.

Перспективним видом економічного аналізу є **функціонально-вартісний аналіз (ФВА)**. Суть цього аналізу полягає у зіставленні функцій окремих об'єктів з затратами на їх реалізацію на етапах проектування, виробництва і експлуатації з метою мінімізації останніх. Тому основне призначення ФВА полягає у виявленні і мобілізації резервів економії матеріальних, трудових і фінансових ресурсів в процесі виробництва продукції.

6.3 Проектно-рекомендаційний розділ

Третій проектно-рекомендаційний розділ містить декілька взаємопов'язаних підрозділів, в яких надано конкретні науково обгрунтовані пропозиції, проекти інноваційного характеру щодо вдосконалення управління та підвищення ефективності діяльності підприємств, установ, організацій. У цьому розділі розкривають також зміст і результати власних наукових досліджень, подаються конкретні методики і моделі.

Розробка пропозицій має ґрунтуватися на виявлених недоліках організації роботи підприємства, наявних резервах її удосконалення, вивченні вітчизняного й закордонного досвіду провідних підприємств аналогічного та споріднених профілів діяльності.

У даному розділі результати проведеної роботи викладаються за такою структурою:

- загальна характеристика суті пропозиції (нововведення, що пропонується здійснити);
- обґрунтування доцільності застосування пропозиції (нововведення) та очікувані результати від її реалізації, в тому числі розрахунок економічного ефекту (за можливості);
- стан готовності підприємства до введення пропозиції (нововведення);
- план організаційно-економічних заходів, необхідних для впровадження такої пропозиції.

При розробці пропозицій доцільно використовувати економіко-математичні методи і моделі (оптимізаційні, теорії ігор, сітьового планування, управління запасами тощо), які дозволяють досягти поставленої в роботі мети.

У процесі проектування ставиться, звичайно, задача визначення найкращих, у деякому значенні, структури або значення параметрів об'єктів. Така задача називається **оптимізаційною**. Якщо оптимізація пов'язана з розрахунком оптимальних значень параметрів при заданій структурі об'єкта, то

вона називається параметричною. Задача вибору оптимальної структури є структурною оптимізацією.

Для того щоб коректно поставити задачу оптимізації необхідно задати: допустиму множину значень, цільову функцію, критерій пошуку (max або min). Розрізняють задачі дискретного програмування (або комбінаторної оптимізації); задачі цілочислового програмування задач нелінійного програмування та задачі лінійного програмування.

У кваліфікаційній роботі залежно від її тематики доцільно застосовувати оптимізаційні методи і моделі при розробленні пропозицій щодо оптимального розподілу фінансових ресурсів, оптимального завантаження виробничих потужностей підприємства, оптимізації інвестиційної діяльності підприємства, оптимізації виробничої програми підприємства, вирішенні транспортної задачі та ін.

Теорія ігор – теорія математичних моделей прийняття оптимальних рішень в умовах конфлікту. Оскільки сторони, що беруть участь в більшості конфліктів, зацікавлені в тому, щоб приховати від супротивника власні наміри, прийняття рішень в умовах конфлікту, зазвичай, відбувається в умовах невизначеності. Навпаки, фактор невизначеності можна інтерпретувати як противника суб'єкта, який приймає рішення (тим самим прийняття рішень в умовах невизначеності можна розуміти як прийняття рішень в умовах конфлікту). Теорія ігор намагається математично зафіксувати поведінку в стратегічних ситуаціях, в яких успіх суб'єкта, що робить вибір, залежить від вибору інших учасників.

Сітьові графіки – це одна з форм графічного відображення змісту робіт і тривалості виконання стратегічних планів і довгострокових комплексів проектних, планових, організаційних та інших видів діяльності підприємства. Вони знаходять широке застосування при розробці перспективних планів та моделей створення складних виробничих систем та інших об'єктів довгострокового використання.

Сітьові плани робіт підприємств по створенню нової конкурентноздатної продукції містять не тільки загальну тривалість всього комплексу проектно-виробничої та фінансово-економічної діяльності, але й тривалість та послідовність здійснення окремих процесів чи етапів, а також потребу у необхідних економічних ресурсах. Сітьові графіки служать не тільки для планування різноманітних довгострокових робіт, але і їх координації між керівниками та виконавцями проектів, а також для визначення необхідних виробничих ресурсів та їх раціонального використання.

Метою рішень у справі **управління запасами** є зростання обсягу продажу (виробництва) і мінімізація загальних витрат, пов'язаних з формуванням та зберіганням цих запасів.

Формування запасів товарно-матеріальних цінностей і підтримка їх на

встановленому рівні зумовлює два види витрат: на утримання (складське зберігання) запасів; на поповнення запасів (оформлення і виконання замовлення на поставку запасів замість витрачених або реалізованих).

Зниження витрат за цими статтями і становить мету управлінського аналізу запасів.

При розробленні пропозицій до кваліфікаційної роботи можливо застосувати методи і моделі управління запасами, основними з яких є:

- 1) побудова моделі економічно обґрунтованого розміру замовлення;
- 2) проведення об'ємно-вартісного аналізу;
- 3) проведення техніко-економічних розрахунків.

7. ВИМОГИ ДОБРОЧЕСНОСТІ У КВАЛІФІКАЦІЙНІЙ РОБОТІ

Правила дотримання академічної доброчесності в ЦНТУ визначені Положенням про дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками та здобувачами вищої освіти Центральноукраїнського національного технічного університету (<http://www.kntu.kr.ua/doc/pol-dobro.pdf>), затвердженого Вченою радою ЦНТУ 26.09.2022 р., протокол № 1.

Відповідно до зазначеного вище Положення, перевірки на академічний плагіат підлягають кваліфікаційні роботи здобувачів пршого (бакалаврського) рівня вищої освіти з використанням ліцензійного програмного забезпечення, доступного для використання в університеті (Unicheck/StrikePlagiarism).

Процедура проведення перевірки кваліфікаційних робіт на академічний плагіат здійснюється Системним Оператором кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності, який призначається завідувачем кафедри.

Перевірка на академічний плагіат кваліфікаційних робіт здійснюється в ЦНТУ відповідно до Положення про процедуру впровадження антиплагіатної системи у Центральноукраїнському національному університеті (<http://www.kntu.kr.ua/doc/PolojennyaAntiplagiat.pdf>), затвердженого Вченою радою ЦНТУ 26.09.2022 р., протокол № 1, та передбачає перевірку усіх кваліфікаційних робіт. Позитивний результат перевірки є необхідною умовою допуску роботи до захисту

Текст фінального варіанту кваліфікаційної роботи, перевіреної за змістом та підтвердженої керівником, повинен бути наданий у електронному форматі ODT (Open Office Document), DOC and DOCX (Microsoft Word) або PDF (редагована версія) Системному Оператору для проведення перевірки на академічний плагіат.

Системний Оператор кафедри завантажує електронний варіант роботи до системи виявлення текстових збігів / ідентичності / схожості для здійснення перевірки. Для кожної роботи система виявлення текстових збігів / ідентичності

/ схожості генерує звіт подібності. Звіт повинен бути згенерований не пізніше, ніж за 48 годин від часу подачі роботи на кафедру.

Системний Оператор передає звіт подібності на кафедру у електронному форматі та друкованому, який завірений його власним підписом.

Звіт подібності є одним із документів, на підставі яких кафедра приймає рішення про оригінальність роботи і готує висновок про допуск роботи до захисту. Копію звіту подібності та висновку про допуск роботи до захисту автор може отримати на кафедрі за письмовим запитом.

Якщо робота допускається до захисту, то процес здійснення заходів з перевірки на академічний плагіат вважається завершеним.

У випадку низького рівня оригінальності робота повертається здобувачеві вищої освіти на коригування і підлягає повторній перевірці антиплагіатною системою за рахунок здобувача.

Відповідно до Положення про процедуру впровадження антиплагіатної системи у Центральнотраїнському національному університеті, встановлені наступні показники рівня оригінальності тестів кваліфікаційних робіт:

- високий рівень оригінальності - понад 70% (текст вважається оригінальним і не потребує додаткових дій щодо запобігання безпідставним запозиченням, але обов'язково розглядається на засіданні кафедри);

- задовільний рівень оригінальності - від 50 % до 70% (наявні окремі ознаки академічного плагіату, робота повертається на доопрацювання, кафедра визначає доцільність повторної перевірки);

- низький рівень оригінальності - від 30% до 50% (наявні ознаки академічного плагіату, робота повертається на доопрацювання з обов'язковою повторною перевіркою);

- неприйнятний рівень оригінальності - менше 30% (наявні суттєві ознаки плагіату, робота до захисту не допускається).

Остаточне рішення щодо наявності у кваліфікаційній роботі ідей та наукових результатів, які отримані іншими авторами, та (або) відтворення опублікованих текстів інших авторів без відповідного посилання, за мотивованими висновками керівників кваліфікаційних робіт приймається на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. К.: ЦУЛ, 2019. 468 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
3. Величко Я.І. Підвищення рівня мотиваційного потенціалу працівників організації в контексті теорії поколінь. Економіка трансп. комплексу : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ХНАДУ ; редкол.: В. Г. Шинкаренко (відп. ред.) та ін. - Харків, 2022. - Вип. 40. - С. 88-109.
4. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2017. 502 с.
5. В'юник О. В., Кіріченко О.В. Глобальні тренди зайнятості та конкурентні переваги людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 11-12 лист. 2020 р. К. : КНЕУ, 2021. С. 343-345.
6. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. – Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
7. Дашко, І., Калюжна, Ю., & Михайліченко, Л. (2024). Ключові принципи впровадження ШІ в процеси управління персоналом підприємства. Економіка та суспільство, (69). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-47>
8. Денисенко М.П., Давиденко Н.В. Теорія поколінь та який її вплив на сучасний бізнес. Економіка та держава. 2020. № 1. С. 46-49.
9. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (2-ге вид. прероб. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
10. Заярнюк, О., Сторожук, О., & Сокуренок, О. (2024). Організація ІТ-бізнесу: особливості менеджменту в контексті соціальної відповідальності в умовах війни. Економіка та суспільство, (64). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-27>
11. Звіт про тенденції навчання на робочому місці за 2023 рік. ULR: <https://www.globenewswire.com/en/news-release/2022/10/27/2543074/0/en/New-Udemy-Report-Confirms-Upskilling-and-Learning-Remain-Top-Priorities-for-Employees-in-Today-s-Competitive-Job-Market.html>

12. Костишина, Т., Тужилкіна, О., & Шаповалов, В. (2024). Розвиток соціально-трудового потенціалу населення в умовах цифрової трансформації зайнятості. *Цифрова економіка та економічна безпека*, (6 (15)), 222-226. <https://doi.org/10.32782/dees.15-34>
13. Любомудрова, Н. П., & Ямщиков, І. І. (2024). HR метрики як основа ефективного управління персоналом: Огляд платформ і методів аналізу. *Академічні візії*, (38). вилучено із <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/1573>
14. Менеджмент. Маркетинг. Підприємництво : навч. посіб. / Т.Ф. Рябоволик, І.О. Андрощук, А.О. Доренська [та ін.]. Кропивницький : ЦНТУ, 2024. 208 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/items/a16040ac-1d84-48a0-a74a-7b1545cdb00c>.
15. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Управління персоналом» для здобувачів спеціальності 051 – «Економіка», перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, освітньо-професійна програма «Економіка» / [уклад. І. М. Сочинська-Сибірцева] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : ЦНТУ, 2021. – 82 с.
16. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: кол. моногр. / [М. В. Семикіна, С. Д. Лучик, Л. Д. Запірченко та ін.]; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький: РВЛ ЦНТУ, 2022. – 282 с.
17. Немченко Т. А., Сторожук О. В., Щербина К. К. Забезпечення академічної доброчесності в контексті розвитку штучного інтелекту. *Наука і техніка сьогодні*. 2024. № 1 (29). С. 501-513. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-1\(29\)-501-513](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-1(29)-501-513) (дата звернення: 27.08.2024).
18. Немченко, Т., & В'юник , О. (2024). Новітні підходи до управління командами в проєктному ІТ-менеджменті. *Економіка та суспільство*, (64). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-61>
19. Немченко, Т., & Коваленко, Є. (2024). Розвиток людських ресурсів в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*, (62). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-19>
20. Немченко, Т., В'юник, О., & Сторожук, О. (2024). Соціально-трудова потенціал населення в умовах цифровізації зайнятості та інноваційних змін в економіці. *Економіка та суспільство*, (69). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-54>
21. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>

22. Панченко, І., & Кривенко, Н. (2024). Формування стратегії управління персоналом в умовах цифрової трансформації бізнесу. Економіка та суспільство, (69). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5200>
23. Перезовова, І. В., Устенко, А. О., Коневич, С. П., & Жук, І. М. (2024). Стратегічні підходи до залучення та утримання талантів у ріелторській діяльності. Академічні візії, (37). URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/1563>
24. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ: Центр Разумкова. Видавництво «Заповіт». 2020. 274 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf
25. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : кол. моногр. / [М. В. Семикіна, С. В. Дудко, А. А. Орлова та ін.] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : КОД, 2021. – 442 с.
26. Селютін В.М., Яцун Л.М. Управління персоналом: Практикум [Електронний ресурс] : навч. посібник. Х.: ХДУХТ, 2018. 188 с. URL: http://elib.hduht.edu.ua/jsrui/bitstream/123456789/2682/1/Практикум_УП_A5.pdf.
27. Семикіна М.В., Запірченко Л.Д., Семикіна А.В., Бугаєва М.В. Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2020. Вип. 4. С. 86-100.
28. Семикіна М.В., Сікорак В.І., Сікорак І.О. Інноваційні зміни у змісті праці та зайнятості в умовах діджиталізації та руху в ЄС. Науковий вісник Льотної академії. Сер.: Економіка, менеджмент та право. 2023. Вип. 8. С. 29-40.
29. Сила HR. Як досягати цілей бізнесу / уклад. О. Шахова, В. Самойлова. – Х. : Віват, 2022. – 400 с.
30. Сочинська-Сибірцева І.М. Особливості кадрової безпеки в умовах формажору. Глобальна безпека та асиметричність світового господарства в умовах нестабільного розвитку економічних систем: матеріали науково-практичної інтернет-конференції (м. Кропивницький, 12 травня 2021 р.) / упоряд. І. М. Миценко. Кропивницький : ЦНТУ, 2021. С. 148-153.
31. Сторожук О.В., Заярнюк О.В. Потенційні ризики та можливості цифрової економіки. Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя, 29-30 жовтня 2019 р. / Національний університет “Запорізька політехніка”. Запоріжжя : ФОП Мокшанов В.В., 2019. 284 с., С. 238-239.

32. Сторожук О.В., Заярнюк О.В. Сучасні інноваційні технології в управлінні персоналом. Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених. 16 квітня 2021 р. - Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2021. - 230 с., С. 191-193.
33. Сторожук, О. (2024). Збереження соціально-трудового потенціалу регіону в умовах загроз та інтенсифікації міграційної мобільності молоді. Економіка та суспільство, (68). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-191>
34. Управління персоналом : підручник. О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
35. Феррацці Кіт, Гохар Кіан, Вейріч Ноель. Конкуренція в новому світі праці. Як радикальна адаптивність вирізняє найкращих / пер. з англ. Катерина Корнієнко. К. : Лабораторія. 2023. 232 с.
36. Хромушина, Л. (2023). Виклики і перспективи управління персоналом у контексті теорії поколінь та в умовах невизначеності. Економіка та суспільство, (51). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-40>
37. Шаульська Л.В. Людські ресурси нової економіки: ключові компоненти та ефективність регулювання. Економіка і організація управління. 2018. №4(32). С. 7-16.
38. Ярмус, Т. Б. (2024). Характеристика елементів системи управління персоналом. Академічні візії, (37). URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/1538>
39. Global Human Capital Trends 2024 // Deloitte Insights: [Website]. 2024. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
40. HR-менеджмент: конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент. КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
41. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.
42. IT Research Ukraine 2023: Адаптивність та стійкість під час війни. URL: <https://itcluster.lviv.ua/projects/it-research-ukraine/>
43. Lutay L. Adult Education Reform in Ukraine: Challenges and Prospects / Lutay L., Tiulenev S. // Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy: collective monograph / Editors Lyubomira Popova, Mariana Petrova. Veliko Tarnovo, Bulgaria: Publishing House ACCESS PRESS, 2020. PP. 364-376.
44. Lutay L. MANAGEMENT OF TRANSFORMING SOCIAL PROJECTS AS THE BASIS OF SOCIAL SECURITY / Lutay Larisa, Baranets Igor //

- «Security management of the 21st century: national and geopolitical aspects»: collective monograph (за заг. редак. Маркина І., Аранчий В., Сафонов Ю.), видавництво Неморос, Чеська республіка, 2020. С. 274-281.
45. Marta Kopytko, Olha Viunyk, Olena Heidarova, Olha Chernova and Andriy Mykoliuk. Analytic Hierarchy Process to Optimization of Strategic Resource Management in the Context of Innovative Development. International Journal of Religion. 2024. Volume 5. Number 10. P. 784-793. (Scopus). <https://doi.org/10.61707/zskvqz05>.

Електронні ресурси

1. Інтернет портал для управлінців. URL: <http://www.management.com.ua/>
2. Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/?lang=uk-UA>
3. Міністерство цифрової трансформації України. Результати цифрової трансформації в регіонах України за 2023 рік. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/rezultati-tsifrovoi-transformatsii-v-regionakh-ukraini-za-2023>.
4. Сайт Національної бібліотеки імені В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>.
5. Українська асоціація маркетингу. URL: <https://uam.in.ua/ukr/>
6. All-in-one. HR-платформа для вашого бізнесу. URL: <https://peopleforce.io/uk>
7. HURMA. Блог для рекрутерів. URL: <https://hurma.work/blog/>
8. World Trade Organization (WTO). URL: <https://www.wto.org/>

ДОДАТКИ

Додаток А
Центральноукраїнський національний технічний університет
(повне найменування закладу вищої освіти)

Економічний факультет
(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

Кафедра «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»
(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«Допущена до захисту»
Зав. кафедри ЕМКД
канд. екон. наук., доцент

_____ Тетяна РЯБОВОЛИК

«__» _____ 202_ р.
(протокол засідання кафедри ЕМ та КД
№ __ від «__» _____ 202_ р.)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на другому (магістерському) рівні вищої освіти
на тему:

«_____»

Виконав(-ла): здобувач(-ка) вищої освіти
на другому (магістерському) рівні
ОПП «Управління персоналом та економіка
праці» спеціальності 051 «Економіка»
групи _____
_____ Ім'я, по батькові, прізвище
«__» _____ 202_ р.

Керівник: наук. ступінь, вчене звання
_____ Ім'я, по батькові, прізвище
«__» _____ 202_ р.

Рецензент: наук. ступінь, вчене звання
_____ Ім'я, по батькові, прізвище

м. Кропивницький – 202_ рік

Завідувачу кафедри
економіки, менеджменту та
комерційної діяльності
вчений ступінь, вчене звання
Ім'я ПРІЗВИЩЕ
здобувача вищої освіти
_____ курсу, групи _____
спеціальності 051 Економіка

(П.І.П/б, повністю)

Заява

Прошу дозволити мені виконання кваліфікаційної роботи за другим (магістерським) рівнем вищої освіти на тему:

назва теми

за матеріалами практики на підприємстві _____

назва підприємства

“ _____ ” _____ 20__ р.

підпис

“Згоден” – науковий керівник

підпис

“ _____ ” _____ 20__ р.

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність : 051 «Економіка»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ
завідувач кафедри ЕМКД
Ім'я ПРІЗВИЩЕ

« _____ » _____ 20__ року

**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи

2. Керівник роботи)

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

3. Строк подання роботи до захисту

4. Мета та завдання кваліфікаційної роботи

5. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Узагальнення матеріалів переддипломної практики		
2.	Огляд літературних джерел, узагальнення нормативних та законодавчих документів		
3.	Написання основного змісту кваліфікаційної роботи		
4.	Оформлення кваліфікаційної роботи		
5.	Рецензування кваліфікаційної роботи		
6.	Отримання відгуку наукового керівника		
7.	Представлення кваліфікаційної роботи на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності		

Дата видачі завдання

« ___ » _____ 20 __ р.

Підпис керівника _____

_____ (прізвище та ініціали)

Завдання прийнято до виконання

« ___ » _____ 20 __ р.

Підпис здобувача
вищої освіти _____

_____ (прізвище та ініціали)

Завідувачу кафедри ЕМКД
Ім'я ПРИЗВИЩЕ
Здобувач вищої освіти
на другому (магістерському) рівні
ОПП «Управління персоналом та економіка
праці»
спеціальності 051 «Економіка»
Ім'я, по батькові, прізвище
(прізвище, ініціали, підпис)

ЗАЯВА

здобувача вищої освіти (Ім'я, по батькові, прізвище)

Даною заявою я підтверджую, що був проінформований про права та обов'язки здобувача вищої освіти Університету, про правила, що стосуються перевірки оригінальності кваліфікаційних робіт, викладеними в «Положенні про процедуру впровадження антиплагіатної системи у Центральноукраїнському національному технічному університеті».

Тому заявляю, що я згоден на обробку моїх письмових робіт у відповідності з антиплагіатними процедурами Університету, а також на архівування цих робіт в базу даних репозитарію згідно з антиплагіатними правилами і процедурами Університету.

Заявляю, що моя кваліфікаційна робота виконана самостійно і не містить елементів плагіату. Всі запозичення з друкованих та електронних інформаційних та літературних джерел мають відповідні посилання.

Я також свідомий того, що у випадку, якщо робота написана мною, за рішенням Комісії університету буде містити факти плагіату, це буде підставою для відмови в допуску роботи до захисту та застосування заходів дисциплінарної та академічної відповідальності, або, якщо коефіцієнт подібності буде перевищений, робота буде повернута на доопрацювання.

Робота для перевірки Університетом надається в друкованому та електронному варіанті. Електронна версія моєї роботи збігається (ідентична) з друкованою.

01.12.202_ р.

Підпис _____

* Під обробкою розуміється порівняння змісту роботи переданого на перевірку в Інтернет Систему для виявлення фактів запозичення, генерації Звіту Подібності та зберігання документів в базі даних для порівняння даних робіт з майбутніми роботами.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	7
1.1. Сутність та значення економічного забезпечення управління персоналом	7
1.2. Організаційна структура підприємства та її основні форми	13
1.3. Економічне забезпечення управління персоналом та підходи до його оцінювання	17
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	21
2.1. Аналіз організаційного забезпечення здійснення діяльності підприємства «Агровектор плюс»	22
2.2. Оцінка економічних показників діяльності підприємства «Агровектор плюс»	26
2.3. Оцінка ефективності управління персоналом підприємства «Агровектор плюс»	33
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	38
3.1. Напрями раціонального організаційного забезпечення управління персоналом підприємства	38
3.2. Пропозиції стосовно поліпшення економічного забезпечення управління персоналом підприємства «Агровектор плюс».....	47
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56
ДОДАТКИ.....	61

Список
публікацій здобувача вищої освіти
на другому (магістерському) рівні
ОПП «Управління персоналом та економіка праці»
спеціальності 051 «Економіка»
Ім'я, по батькові, прізвище

№ п/п	Назва публікації	Місце видання	Обсяг публікації (кількість сторінок)
1.			

Підпис здобувача вищої освіти

Підпис наукового керівника

АНОТАЦІЯ

Виконавець

(ПІБ): Науковий

керівник (ПІБ):

Тема кваліфікаційної роботи:

Мета кваліфікаційної роботи полягає в ...

Завданнями роботи є...

Предметом дослідження є...

Об'єктом дослідження

виступає ...

Перший розділ роботи присвячений теоретико-методологічним аспектам ...

У другому розділі відображена аналітична оцінка господарської діяльності підприємства, досліджено ... та проведений аналіз ...

Третій розділ висвітлює проблеми та шляхи вдосконалення ... За результатами дослідження сформульовані...

Одержані результати можуть бути використані... Наукова новизна одержаних результатів полягає в....

Рік виконання кваліфікаційної роботи ...

Кваліфікаційна робота містить _ таблиць, _ рисунків, сторінок, _____ список

використаних джерел із __ найменувань, __ додатків.

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

**Відгук
на кваліфікаційну роботу**

Здобувача _____ групи _____
(ПІБ)

спеціальності _____
Центральноукраїнського національного технічного університету

Тема кваліфікаційної роботи _____

Обсяг кваліфікаційної роботи _____

Мета кваліфікаційної роботи _____

Актуальність теми _____

Тема кваліфікаційної роботи безпосередньо пов'язана з об'єктом діяльності
магістра
спеціальності _____

Вирішені у кваліфікаційній роботі завдання відповідають (не відповідають)
вимогам до професійної діяльності фахівця ступеня вищої освіти магістра.

Оригінальність економічних рішень полягає в розробці _____

Практичне значення результатів кваліфікаційної роботи полягає в _____

Висновки підтверджують можливість використання результатів роботи _____

Оформлення пояснювальної записки та ілюстративного матеріалу до неї виконано
згідно з _____

Ступінь самостійності виконання кваліфікаційної роботи _____

У роботі відзначені такі недоліки: _____

Відгук про кваліфікаційну роботу в цілому _____

Кваліфікаційна робота заслуговує оцінки: _____

Висновки про можливість присвоєння здобувачу вищої освіти кваліфікації

Керівник кваліфікаційної роботи:

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки,
менеджменту та комерційної
діяльності

(підпис)

І.І. Іваненко

РЕЦЕНЗІЯ
на кваліфікаційну роботу

Здобувача _____ групи _____
(ПІБ)

спеціальності _____
Центральноукраїнського національного технічного університету

Тема кваліфікаційної роботи _____

Обсяг кваліфікаційної роботи _____
(стор., літ. джерел)

Висновок про відповідність кваліфікаційної роботи завданню та освітньо-професійній програмі _____

Загальна характеристика кваліфікаційної роботи, ступінь використання нормативно-методичної літератури та передового досвіду управління _____

Позитивні сторони кваліфікаційної роботи _____

Основні недоліки кваліфікаційної роботи _____

Висновок про кваліфікаційну роботу в цілому _____

Кваліфікаційна робота заслуговує оцінки: _____

Висновок про можливість присвоєння здобувачу вищої освіти кваліфікацію _____

Рецензент:
Генеральний
директор СТОВ
«ЗОРЯ»

(підпис)

М.І. Петров

М.П.

Центральноукраїнський національний технічний університет

(повне найменування закладу вищої освіти)

Економічний факультет

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

Кафедра „Економіка, менеджмент та комерційна діяльність”

(повна назва кафедри)

Ілюстративні матеріали

до кваліфікаційної роботи

на тему: «_____»
_____»

Виконав: здобувач _____ курсу, групи _____

_____ (шифр та назва спеціальності)

_____ (прізвище, ім'я, по-батькові повністю)

Керівник _____ (прізвище, ініціали)

ПРИКЛАДИ ОФОРМЛЕННЯ БІБЛІОГРАФІЧНОГО ОПИСУ У СПИСКУ ДЖЕРЕЛ

Характеристика джерела	Приклад оформлення
Книги: Один автор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бичківський О. О. Міжнародне приватне право : конспект лекцій. Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 82 с. 2. Бондаренко В. Г. Немеркнуча слава новітніх запорожців: історія Українського Вільного козацтва на Запоріжжі (1917-1920 рр.). Запоріжжя, 2017. 113 с. 3. Бондаренко В. Г. Український вільнокозацький рух в Україні та на еміграції (1919-1993 рр.) : монографія. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 600 с. 4. Вагіна О. М. Політична етика : навч.-метод. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 102 с. 5. Верлос Н. В. Конституційне право зарубіжних країн : курс лекцій. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 145 с. 6. Горбунова А. В. Управління економічною захищеністю підприємства: теорія і методологія : монографія. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 240 с.
Два автори	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аванесова Н. Е., Марченко О. В. Стратегічне управління підприємством та сучасним містом: теоретико-методичні засади : монографія. Харків : Щедра садиба плюс, 2015. 196 с. 2. Батракова Т. І., Калюжна Ю. В. Банківські операції : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 130 с. 3. Білобровко Т. І., Кожуховська Л. П. Філософія науки й управління освітою : навч.-метод. посіб. Переяслав-Хмельницький, 2015. 166 с. 4. Богма О. С., Кисильова І. Ю. Фінанси : конспект лекцій. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 102 с.
Три автори	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аніловська Г. Я., Марушко Н. С., Стоколоса Т. М. Інформаційні системи і технології у фінансах : навч. посіб. Львів : Магнолія 2006, 2015. 312 с. 2. Городовенко В. В., Макаренков О. Л., Сантос М. М. О. Судові та правоохоронні органи України : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 206 с. 3. Кузнецов М. А., Фоменко К. І., Кузнецов О. І. Психічні стани здобувачів у процесі навчально-пізнавальної діяльності : монографія. Харків : ХНПУ, 2015. 338 с. 4. Якобчук В. П., Богоявленська Ю. В., Тищенко С. В. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2015. 476 с.
Чотири і більше авторів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України : станом на 10 жовт. 2016 р. / К. І. Беліков та ін. ; за заг. ред. О. М. Литвинова. Київ : ЦУЛ, 2016. 528 с. 2. Бікулов Д. Т, Чкан А. С., Олійник О. М., Маркова С. В. Менеджмент : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 360 с. 3. Операційне числення : навч. посіб. / С. М. Гребенюк та ін. Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 88 с. 4. Основи охорони праці : підручник / О. І. Запорожець та ін. 2-ге вид. Київ : ЦУЛ, 2016. 264 с.

Характеристика джерела	Приклад оформлення
Автор(и) та редактор(и)/упорядники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Березенко В. В. PR як сфера наукового знання : монографія / за заг. наук. ред. В. М. Манакіна. Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 362 с. 2. Бутко М. П., Неживенко А. П., Пепа Т. В. Економічна психологія : навч. посіб. / за ред. М. П. Бутко. Київ : ЦУЛ, 2016. 232 с. 3. Дахно І. І., Алієва-Барановська В.М. Право інтелектуальної власності : навч. посіб. / за ред. І. І. Дахна. Київ : ЦУЛ, 2015. 560 с.
Без автора	<ol style="list-style-type: none"> 1. 25 років економічному факультету: історія та сьогодення (1991-2016) : ювіл. вип. / під заг. ред. А. В. Череп. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 330 с. 2. Криміналістика : конспект лекцій / за заг. ред. В. І. Галана ; уклад. Ж. В. Удовенко. Київ : ЦУЛ, 2016. 320 с. 3. Миротворення в умовах гібридної війни в Україні : монографія / за ред. М. А. Лепського. Запоріжжя : КСК-Альянс, 2017. 172 с. 4. Міжнародні економічні відносини : навч. посіб. / за ред.: С. О. Якубовського, Ю. О. Ніколаєва. Одеса : ОНУ, 2015. 306 с. 5. Науково-практичний коментар Бюджетного кодексу України / за заг. ред. Т. А. Латковської. Київ : ЦУЛ, 2017. 176 с. 6. Службове право: витоки, сучасність та перспективи розвитку / за ред.: Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова. Запоріжжя, 2017. 328 с. 7. Сучасне суспільство: філософсько-правове дослідження актуальних проблем : монографія / за ред. О. Г. Данильяна. Харків : Право, 2016. 488 с. 8. Адміністративно-правова освіта у персоналіях : довід. / за заг. ред.: Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова. Київ : Ін Юре, 2015. 352 с. 9. Підготовка докторів філософії (PhD) в умовах реформування вищої освіти : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 5-6 жовт. 2017 р. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 216 с. 10. Країни пострадянського простору: виклики модернізації : зб. наук. пр. / редкол.: П. М. Рудяков (відп. ред.) та ін. Київ : Ін-т всесвітньої історії НАН України, 2016. 306 с. 11. Антологія української літературно-критичної думки першої половини ХХ століття / упоряд. В. Агеєва. Київ : Смолоскип, 2016. 904 с.
Багатотомні видання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Енциклопедія Сучасної України / редкол.: І. М. Дзюба та ін. Київ : САМ, 2016. Т. 17. 712 с. 2. Правова система України: історія, стан та перспективи : у 5 т. / Акад. прав. наук України. Харків : Право, 2009. Т. 2 : Конституційні засади правової системи України і проблеми її вдосконалення / заг. ред. Ю. П. Битяк. 576 с.
Автореферати дисертацій	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бондар О. Г. Земля як об'єкт права власності за земельним законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.06. Київ, 2005. 20 с. 2. Гнатенко Н. Г. Групи інтересів у Верховній Раді України: сутність і роль у формуванні державної політики : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2017. 20 с. 3. Кулініч О. О. Право людини і громадянина на освіту в Україні та конституційно-правовий механізм його реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Маріуполь, 2015. 20 с.
Дисертації	<ol style="list-style-type: none"> 1. Авдєєва О. С. Міжконфесійні відносини у Північному Приазов'ї (кінець ХVІІІ - початок ХХ ст.): дис. ... канд. іст. наук :

Характеристика джерела	Приклад оформлення
	<p>07.00.01 / Запорізький національний університет. Запоріжжя, 2016. 301 с.</p> <p>2. Левчук С. А. Матриці Гріна рівнянь і систем еліптичного типу для дослідження статичного деформування складених тіл : дис. ... канд. фіз.-мат. наук : 01.02.04. Запоріжжя, 2002. 150 с.</p> <p>3. Вініченко О. М. Система динамічного контролю соціально-економічного розвитку промислового підприємства : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04. Дніпро, 2017. 424 с.</p>
<p>Законодавчі та нормативні документи</p>	<p>1. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.</p> <p>2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. <i>Голос України</i>. 2017. 27 верес. (№ 178-179). С. 10–22.</p> <p>3. Повітряний кодекс України : Закон України від 19.05.2011 р. № 3393-VI. <i>Відомості Верховної Ради України</i>. 2011. № 48-49. Ст. 536.</p> <p>4. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 28.09.2017. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18 (дата звернення: 15.11.2017).</p> <p>5. Деякі питання стипендіального забезпечення : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 р. № 1050. <i>Офіційний вісник України</i>. 2017. № 4. С. 530–543.</p> <p>6. Про Концепцію вдосконалення інформування громадськості з питань євроатлантичної інтеграції України на 2017-2020 роки : Указ Президента України від 21.02.2017 р. № 43/2017. <i>Урядовий кур'єр</i>. 2017. 23 лют. (№ 35). С. 10.</p> <p>7. Про затвердження Вимог до оформлення дисертації : наказ Міністерства освіти і науки від 12.01.2017 р. № 40. <i>Офіційний вісник України</i>. 2017. № 20. С. 136–141.</p> <p>8. Інструкція щодо заповнення особової картки державного службовця : затв. наказом Нац. агентства України з питань Держ. служби від 05.08.2016 р. № 156. <i>Баланс-бюджет</i>. 2016. 19 верес. (№ 38). С. 15–16.</p>
<p>Архівні документи</p>	<p>1. Лист Голови Співки «Чорнобиль» Г. Ф. Лепіна на ім'я Голови Ради Міністрів УРСР В. А. Масола щодо реєстрації Статуту Співки та сторінки Статуту. 14 грудня 1989 р. <i>ЦДАГО України</i> (Центр. держ. архів громад. об'єднань України). Ф. 1. Оп. 32. Спр. 2612. Арк. 63, 64 зв., 71.</p> <p>2. Матеріали Ради Народних комісарів Української Народної Республіки. <i>ЦДАВО України</i> (Центр. держ. архів вищ. органів влади та упр. України). Ф. 1061. Оп. 1. Спр. 8–12. Копія; Ф. 1063. Оп. 3. Спр. 1–3.</p> <p>3. Наукове товариство ім. Шевченка. <i>Львів. наук. б-ка ім. В. Стефаника НАН України</i>. Ф. 1. Оп. 1. Спр. 78. Арк. 1–7.</p>
<p>Патенти</p>	<p>1. Люмінісцентний матеріал: пат. 25742 Україна: МПК6 C09K11/00, G01T1/28, G21H3/00. № 200701472; заявл. 12.02.07; опубл. 27.08.07, Бюл. № 13. 4 с.</p> <p>2. Спосіб лікування синдрому дефіциту уваги та гіперактивності у дітей: пат. 76509 Україна. № 2004042416; заявл. 01.04.2004; опубл. 01.08.2006, Бюл. № 8 (кн. 1). 120 с.</p>
<p>Препринти</p>	<p>1. Панасюк М. І., Скорбун А. Д., Сплошной Б. М. Про точність визначення активності твердих радіоактивних відходів гамма-методами. Чорнобиль : Ін-т з проблем безпеки АЕС НАН України, 2006. 7, [1] с. (Препринт. НАН України, Ін-т проблем безпеки АЕС;</p>

Характеристика джерела	Приклад оформлення
	06-1).
Стандарти	<p>1. ДСТУ 7152:2010. Видання. Оформлення публікацій у журналах і збірниках. [Чинний від 2010-02-18]. Вид. офіц. Київ, 2010. 16 с. (Інформація та документація).</p> <p>2. ДСТУ ISO 6107-1:2004. Якість води. Словник термінів. Частина 1 (ISO 6107-1:1996, IDT). [Чинний від 2005-04-01]. Вид. офіц. Київ : Держспоживстандарт України, 2006. 181 с.</p> <p>3. ДСТУ 3582:2013. Бібліографічний опис. Скорочення слів і словосполучень українською мовою. Загальні вимоги та правила (ISO 4:1984, NEQ; ISO 832:1994, NEQ). [На заміну ДСТУ3582-97; чинний від 2013-08-22]. Вид. офіц. Київ : Мінекономрозвитку України, 2014. 15 с. (Інформація та документація).</p>
Каталоги	<p>1. Історико-правова спадщина України : кат. вист. / Харків. держ. наук. б-ка ім. В. Г. Короленка; уклад.: Л. І. Романова, О. В. Земляніщина. Харків, 1996. 64 с.</p> <p>2. Пам'ятки історії та мистецтва Львівської області : кат.-довід. / авт.-упоряд.: М. Зобків та ін.; Упр. культури Львів. облдержадмін., Львів. іст. музей. Львів : Новий час, 2003. 160 с.</p>
Бібліографічні покажчики	<p>1. Боротьба з корупцією: нагальна проблема сучасності : бібліогр. покажч. Вип. 2 / уклад.: О. В. Левчук, відп. за вип. Н. М. Чала ; Запорізький національний університет. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 60 с.</p> <p>2. Микола Лукаш : біобібліогр. покажч. / уклад. В. Савчин. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2003. 356 с. (Українська біобібліографія ; ч. 10).</p> <p>3. Яценко О. М., Любовець Н. І. Українські персональні бібліографічні покажчики (1856-2013). Київ : Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського, 2015. 472 с.</p>
Частина видання: книги	<p>1. Коломоєць Т. О. Адміністративна деліктологія та адміністративна деліктність. <i>Адміністративне право України</i> : підручник / за заг. ред. Т. О. Коломоєць. Київ, 2009. С. 195–197.</p> <p>2. Алексєєв В. М. Правовий статус людини та його реалізація у взаємовідносинах держави та суспільства в державному управлінні в Україні. <i>Теоретичні засади взаємовідносин держави та суспільства в управлінні</i> : монографія. Чернівці, 2012. С. 151–169.</p>
Частина видання: матеріалів конференцій (тези, доповіді)	<p>1. Антонович М. Жертви геноцидів першої половини ХХ століття: порівняльно-правовий аналіз. <i>Голодомор 1932-1933 років: втрати української нації</i> : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 4 жовт. 2016 р. Київ, 2017. С. 133–136.</p> <p>2. Анциперова І. І. Історико-правовий аспект акту про бюджет. <i>Дослідження проблем права в Україні очима молодих вчених</i> : тези доп. всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24 квіт. 2014 р.). Запоріжжя, 2014. С. 134–137.</p> <p>3. Микитів Г. В., Кондратенко Ю. Позатекстові елементи як засіб формування медіакультури читачів науково-популярних журналів. <i>Актуальні проблеми медіаосвіти в Україні та світі</i> : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 3-4 берез. 2016 р. Запоріжжя, 2016. С. 50–53.</p> <p>4. Соколова Ю. Особливості впровадження проблемного навчання хімії в старшій профільній школі. <i>Актуальні проблеми та перспективи розвитку медичних, фармацевтичних та природничих наук</i> : матеріали III регіон. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 29 листоп.</p>

Характеристика джерела	Приклад оформлення
	2014 р. Запоріжжя, 2014. С. 211–212.
Частина видання: довідкового видання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кучеренко І. М. Право державної власності. <i>Великий енциклопедичний юридичний словник</i> / ред. Ю. С. Шемшученко. Київ, 2007. С. 673. 2. Пирожкова Ю. В. Благодійна організація. <i>Адміністративне право України</i> : словник термінів / за ред.: Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова. Київ, 2014. С. 54–55. 3. Сірий М. І. Судова влада. <i>Юридична енциклопедія</i>. Київ, 2003. Т. 5. С. 699.
Частина видання: продовжуваного видання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коломоєць Т. О. Оцінні поняття в адміністративному законодавстві України: реалії та перспективи формулювання їх застосування. <i>Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки</i>. Запоріжжя, 2017. № 1. С. 36–46. 2. Левчук С. А., Хмельницький А. А. Дослідження статичного деформування складених циліндричних оболонок за допомогою матриць типу Гріна. <i>Вісник Запорізького національного університету. Фізико-математичні науки</i>. Запоріжжя, 2015. № 3. С. 153–159. 3. Тарасов О. В. Міжнародна правосуб'єктність людини в практиці Нюрнберзького трибуналу. <i>Проблеми законності</i>. Харків, 2011. Вип. 115. С. 200–206.
Частина видання: періодичного видання (журналу, газети)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кулініч О. О. Право на освіту в системі конституційних прав людини і громадянина та його гарантії. <i>Часопис Київського університету права</i>. 2007. № 4. С. 88–92. 2. Коломоєць Т., Колпаков В. Сучасна парадигма адміністративного права: генеза і поняття. <i>Право України</i>. 2017. № 5. С. 71–79. 3. Коваль Л. Плюси і мінуси дистанційної роботи. <i>Урядовий кур'єр</i>. 2017. 1 листоп. (№ 205). С. 5. 4. Біленчук П., Обіход Т. Небезпеки ядерної злочинності: аналіз вітчизняного і міжнародного законодавства. <i>Юридичний вісник України</i>. 2017. 20–26 жовт. (№ 42). С. 14–15. 5. Bletska D. I., Glukhov K. E., Frolova V. V. Electronic structure of 2H-SnSe₂: ab initio modeling and comparison with experiment. <i>Semiconductor Physics Quantum Electronics & Optoelectronics</i>. 2016. Vol. 19, No 1. P. 98–108.
Електронні ресурси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Яцків Я. С., Маліцький Б. А., Бублик С. Г. Трансформація наукової системи України протягом 90-х років ХХ століття: період переходу до ринку. <i>Наука та інновації</i>. 2016. Т. 12, № 6. С. 6–14. DOI: https://doi.org/10.15407/scin12.06.006.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ВИКОНАННЯ ТА ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність: 051 «Економіка»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»
денної та заочної форми навчання

Укладачі:

О.В. Сторожук – к.е.н., доцент кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»,

О.В. Щельник – асистент кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність».